choix IRPP

Vol. 14, n° 2, mars 2008 ISSN 0711-0685 www.irpp.org

L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal

Politiques et enjeux

Marie-Thérèse Chicha
Éric Charest

Diversité, immigration et intégration

IRPP

Fondé en 1972, l'Institut de recherche en politiques publiques (IRPP) est un organisme canadien, indépendant et sans but lucratif.

L'IRPP cherche à améliorer les politiques publiques canadiennes en encourageant la recherche, en mettant de l'avant de nouvelles perspectives et en suscitant des débats qui contribueront au processus décisionnel en matière de politiques publiques et qui rehausseront la qualité des décisions que prennent les gouvernements, les citoyens, les institutions et les organismes canadiens.

L'indépendance de l'IRPP est assurée par un fonds de dotation, auquel ont souscrit le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et le secteur privé.

Founded in 1972, the Institute for Research on Public Policy is an independent, national, nonprofit organization.

IRPP seeks to improve public policy in Canada by generating research, providing insight and sparking debate that will contribute to the public policy decision-making process and strengthen the quality of the public policy decisions made by Canadian governments, citizens, institutions and organizations.

IRPP's independence is assured by an endowment fund, to which federal and provincial governments and the private sector have contributed.

Les opinions exprimées dans ce document sont celles des auteurs. Elles ne représentent pas nécessairement celles de l'IRPP ou celles de son conseil d'administration.

Marie-Thérèse Chicha possède un doctorat en économique de l'Université McGill, et est professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. Experte en matière de politiques de lutte contre les discriminations et pour l'égalité auprès du Bureau international du travail (Genève), elle est aussi membre du Centre interuniversitaire de recherche Immigration et Métropoles. Marie-Thérèse Chicha a publié plusieurs livres et articles portant sur l'équité salariale, la discrimination systémique et les programmes d'accès à l'égalité. Elle a de plus été présidente du Comité consultatif d'expertes en vue de l'élaboration de la *Loi sur l'équité salariale du Québec* (1995), et membre du Groupe de travail fédéral sur la Révision des dispositions législatives fédérales relatives à l'équité salariale (2001-2004).

Éric Charest est doctorant en relations industrielles à l'Université de Montréal. Sa thèse porte sur les liens entre équité en emploi et gestion de la diversité dans les entreprises québécoises. Il a obtenu une maîtrise en relations industrielles, au cours de laquelle il a étudié les programmes d'accès à l'égalité au Québec, et plus particulièrement le degré de conformité de ces programmes par rapport à la perspective qu'entretiennent les employeurs des avantages qu'offre le fait de posséder une main-d'œuvre diversifiée. Éric Charest est actuellement chargé de cours à l'École de relations industrielles. Il a publié *Using the Social Capital of Nationals Abroad as a Strategy for Development in the IT Sector* (L'Institut international d'études sociales du Bureau international du travail, Genève, 2007).

Ce document a été produit sous la direction de Geneviève Bouchard, directrice de recherche à l'IRPP. La révision linguistique a été effectuée par Michel Forand et la correction d'épreuves par Joseph Marchetti. La mise en page a été réalisée par Chantal Létourneau et la direction artistique a été confiée à Schumacher Design. Imprimé par AGL Graphiques.

Pour commander ce document ou demander la permission de le réimprimer, veuillez communiquer avec :

IRPP
1470, rue Peel, bureau 200
Montréal (Québec) H3A 1T1
Téléphone : (514) 985-2461
Télécopieur : (514) 985-2559
Courriel : irpp@irpp.org

Les *Choix IRPP* et les *Enjeux publics IRPP* sont disponibles sur le site Web : www.irpp.org

Pour citer ce document :

Chicha, Marie-Thérèse, et Éric, Charest, 2008, « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux ». *Choix IRPP*, vol.14, n° 2.

Diversité, immigration et intégration / Diversity, Immigration and Integration

Directrice de recherche / Research Director
Geneviève Bouchard

Cette série comprend des études *Choix IRPP* et *Enjeux publics IRPP* qui portent sur la politique canadienne d'immigration et ses nouveaux défis, mais également sur les différentes politiques d'immigration et de protection de réfugiés partout au monde. Les questions abordées dans ce programme de recherche touchent aux rapports entre souveraineté et intégration économique, sécurité et contrôle des frontières, conciliation des objectifs économiques et humanitaires.

This series comprises individual *IRPP Choices* and *IRPP Policy Matters* studies on Canadian immigration policy and its challenges, and also on other countries' immigration and refugee policies. Issues discussed in this research program include the relationship between sovereignty and economic integration, security and border control, and reconciliation of economic and humanitarian objectives.

Table des matières

2 Liste des sigles

3 Introduction

4 Les immigrés et le marché du travail à Montréal : quelques indicateurs statistiques

9 Les causes de l'inégalité des immigrés sur le marché du travail : une problématique complexe

15 Cadre institutionnel de l'immigration au Québec

17 Cadre administratif de la politique d'intégration en emploi des immigrés

21 Les programmes du marché du travail destinés aux immigrés

39 Conclusion et recommandations

42 Annexes

53 Notes

54 Références

Liste des sigles

AEC	Attestation d'études collégiales (Québec)
AMPE	Agence montréalaise pour l'emploi
BIT	Bureau international du travail
CACI	Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville
CAMO-PI	Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec)
CESSUL	Centre d'évaluation des sciences de la santé de l'Université Laval
CGHY	Cégep de Granby – Haute-Yamaska
CIQ	Conseil interprofessionnel du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSSSHY	Centre de santé et de services sociaux de la Haute-Yamaska
ECOS	Examen clinique objectif structuré
EDIT	Entreprises diversifiées et talentueuses
ELIC	Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada
FCEI	Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
FTQ	Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (Québec)
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Québec)
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (Québec)
MRCI	Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (Québec)
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux (Québec)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIIAQ	Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec
OIIQ	Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
OOAQ	Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec
ONG	Organisation non gouvernementale
OPQ	Office des professions du Québec
OPTMQ	Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec
PAE	Programmes d'accès à l'égalité (Québec)
PAFILI	Programme d'aide financière pour l'intégration linguistique des immigrants (Québec)
PANA	Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (Québec)
PILI	Programme d'intégration linguistique pour les immigrants (Québec)
PRIIME	Programme d'accès à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (Québec)
RMR	Région métropolitaine de recensement
RQuODE	Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité
SERY	Solidarité ethnique régionale de la Yamaska
SOFAD	Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec
SPEQ	Syndicat des professeurs de l'État du Québec
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
UES-800	Union des employés et employées de service (section locale 800)

L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal

politiques et enjeux

Marie-Thérèse Chicha
et Éric Charest

Introduction

De nombreux débats entourent aujourd'hui la question de l'intégration des immigrés dans les sociétés occidentales. Les flux d'immigrés de plus en plus importants en provenance des pays du Sud amènent certains observateurs à souligner les clivages sociaux, culturels ou religieux qui en découlent. Les préoccupations relatives à un affaiblissement éventuel de la cohésion sociale et à une perte d'identité nationale occupent le premier plan de l'actualité. Ces débats ont parfois tendance à reléguer au second plan un problème persistant et important, celui de la situation désavantageuse à laquelle sont confrontés bon nombre d'immigrés sur le marché du travail. On peut d'ailleurs se demander si cette situation n'accentue pas la perception de clivages ou même de conflits de valeurs au sein de la société. La pauvreté qui touche des immigrés pourtant très qualifiés qui se retrouvent en chômage ou qui occupent de petits boulots au salaire minimum, et la frustration qu'ils ressentent parce qu'ils sont relégués dans des emplois de manœuvres ou de vendeurs alors qu'ils détiennent des diplômes d'ingénieur ou de médecin, peuvent, en créant de nouveaux groupes d'exclus, avoir une influence très dommageable sur la cohésion d'une société.

Les données statistiques les plus récentes tracent un portrait plutôt problématique de la situation des immigrés sur le marché du travail à Montréal, et, de façon plus générale, au Québec ; des analyses qualitatives indiquent aussi que les difficultés auxquelles ils font face sont multiples et complexes. Face à cette situation, quelles politiques ont été mises en œuvre ? Quels sont les objectifs visés par ces politiques ? Ces politiques sont-elles efficaces et peut-on les considérer, du moins en partie, comme des modèles de bonnes pratiques ? Notre but, dans cette étude, est de tenter de répondre à

ces questions en examinant de façon plus détaillée la situation des immigrés à Montréal. Après avoir tracé un portrait statistique de la situation des immigrés sur le marché du travail, nous analyserons les principales causes des désavantages qu'ils subissent. Par la suite, nous examinerons le cadre institutionnel de l'immigration au Québec ainsi que le cadre administratif de la politique d'intégration en emploi. Ensuite, nous nous pencherons plus en détail sur un certain nombre de programmes précis. En conclusion, nous présenterons certaines propositions visant à améliorer les interventions futures.

Les immigrés et le marché du travail à Montréal : quelques indicateurs statistiques

Caractéristiques générales des immigrés

Nous présentons ici un portrait de l'évolution récente de l'immigration au Québec et au Canada ainsi que les principales caractéristiques de la situation des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Le nombre d'immigrés accueillis au Québec de 2002 à 2006 atteignait 209 456, dont un peu plus de 60 p. 100 appartenant à la catégorie de l'immigration économique, 22 p. 100 à celle du regroupement familial et 16,4 p. 100 à celle des réfugiés (tableau 1). La catégorie de l'immigration économique comprend les travailleurs qualifiés, les entrepreneurs, les travailleurs autonomes et les investisseurs ; la catégorie du regroupement familial comprend les ressortissants étrangers membres de la famille d'un résident canadien ou d'un résident permanent qui peuvent être réunis à ce parent en contrepartie d'un engagement souscrit par lui à subvenir à leurs besoins pour une période déterminée ; enfin, la catégorie des réfugiés comprend les personnes qui sont dans une situation de détresse particulière, notamment celles qui sont reconnues comme réfugiées au sens de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* du Canada.

Par rapport à la moyenne canadienne, le Québec accueille annuellement une proportion plus élevée de réfugiés. En 2006, par exemple, 16,4 p. 100 des immigrés accueillis au Québec étaient des réfugiés, comparativement à 14,1 p. 100 pour l'ensemble du Canada (CIC 2007a). Signalons par ailleurs que la représentation selon le sexe varie d'une catégorie à l'autre : les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie du regroupement familial, moins nombreuses dans celle de l'immigration économique. Pour ce qui a trait aux réfugiés, la répartition entre hommes et femmes est sensiblement la même.

La majorité des personnes qui immigrent au Québec (soit près de 87 p. 100) s'établissent dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal (Chui, Tran et Maheux 2007). Lors du recensement de 2006, 20,6 p. 100 de la population montréalaise était constituée d'immigrés ; au niveau du Québec, cette proportion est de 11,5 p. 100, soit la proportion la plus élevée dans toute l'histoire de la province (Chui, Tran et Maheux 2007). Le nombre d'immigrés ne cesse de croître et on estime que, en 2017, 21,7 p. 100 de la population de Montréal sera née à l'extérieur du Canada (tableau 2). Cette proportion, bien qu'importante, reste sensiblement inférieure à celles qui sont projetées pour les régions métropolitaines de Toronto et Vancouver, où près de la moitié de la population devrait être composée d'immigrés en 2017.

Malgré le développement de la politique de régionalisation de l'immigration au Québec et malgré aussi le pouvoir d'attraction qu'exercent les autres provinces, la vaste majorité des immigrés qui s'établissent à Montréal y restent de façon durable :

Tableau 1
Immigrés admis au Québec, selon la catégorie et le sexe, 2002-2006

	Immigration économique		Regroupement familial		Réfugiés		Autres immigrés[1]		
Sexe	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Total
Femmes	57 484	55,2	28 923	27,8	16 460	15,8	1 295	1,2	104 162
Hommes	68 627	65,2	17 195	16,3	17 817	16,9	1 655	1,6	105 294
Total	126 111	60,2	46 118	22,0	34 277	16,4	2 950	1,4	209 456

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2007a).
Pour 2006, il s'agit de données préliminaires.
[1] Demandeurs non reconnus du statut de réfugié et cas d'ordre humanitaire.

Tableau 2
Projection de la population des trois principales RMR[1] en 2017

RMR	Nombre d'immigrés (en milliers)		Croissance du nombre d'immigrés (%)	Population totale (en milliers)		Présence des immigrés dans la population totale (%)	
	2001	2017	2001-2017	2001	2017	2001	2017
Toronto	2 114,4	3 102,2	46,7	4 787,2	6 316,7	44,1	49,1
Vancouver	772,3	1 139,1	47,5	2 038,8	2 560,3	37,9	44,5
Montréal	644,9	845,3	31,1	3 468,2	3 897,7	18,6	21,7

Source : Statistique Canada (2006).
Note : Sauf avis contraire, nous considérons dans les tableaux qui suivent l'ensemble des immigrés, toutes catégories confondues. Ces estimations ont été réalisées avant l'annonce du gouvernement actuel de hausser le nombre annuel d'immigrés à 55 000 d'ici 2010 (Gouvernement du Québec, 2007).
1. Régions métropolitaines de recensement.

91 p. 100 des nouveaux immigrés en 1996 habitaient encore dans la région montréalaise cinq ans plus tard ; en outre, les enfants nés de parents immigrés résidant à Montréal avaient également tendance à rester dans cette région une fois arrivés à l'âge adulte (Schellenberg 2004).

La moyenne d'âge des immigrés est relativement peu élevée : 71,1 p. 100 ont 34 ans ou moins à leur arrivée au Québec, dont plus de 20 p. 100 ont 14 ans ou moins (tableau 3). Comme la politique d'immigration du Québec vise notamment des objectifs de croissance démographique, il n'est guère surprenant de constater que la plupart des personnes admises soient relativement jeunes.

Le profil de l'immigration a subi une transformation profonde au cours des dernières décennies. Au Québec, comme ailleurs au Canada, on remarque depuis les années 1970 que les immigrants, qui provenaient autrefois majoritairement des pays occidentaux, viennent de plus en plus des pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine. En effet, parmi les 10 principaux pays de naissance des immigrés accueillis au Québec entre 2002 et 2006, on note seulement deux pays occidentaux : la France et la Roumanie (tableau 4). C'est pourquoi la population immigrée comprend une proportion plus élevée de personnes appartenant aux minorités visibles (Hou et Picot 2003 ; Li 2000). Alors que, en 1981, seulement 5,2 p. 100 de la population de la RMR de Montréal s'identifiait comme appartenant à une minorité visible, cette proportion était de 13,6 p. 100 lors du recensement de 2001 (Statistique Canada 2003b). Les catégories « immigrés » et « minorités visibles » se recoupent d'ailleurs largement puisque, en 2001, 80,8 p. 100 des membres des minorités visibles à Montréal étaient également immigrés et cette proportion continue de croître (Statistique Canada 2001a).

Parallèlement à ce changement de pays d'origine, on note une augmentation du niveau de scolarité. Dans les cohortes récentes, le niveau de scolarité est supérieur non seulement à celui des immigrés arrivés avant 1981 mais aussi à celui de la population née au Canada (tableau 5). Si nous comparons les nouveaux immigrés (arrivés entre 1996 et 2001) au reste de la population,

Tableau 3
Immigrés admis au Québec, selon les groupes d'âge, 2002-2006

Groupe d'âge	Pourcentage
0-14 ans	20,3
15-24 ans	13,2
25-34 ans	37,6
35-44 ans	19,8
45-64 ans	7,8
65 ans et plus	1,3

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2007a).
Pour 2006, il s'agit de données préliminaires.

Tableau 4
Immigrés admis au Québec, selon les 10 principaux pays de naissance, 2002-2006

Rang	Pays de naissance	Nombre	Pourcentage
1	Algérie	17 344	8,3
2	Chine	17 226	8,2
3	France	16 397	7,8
4	Maroc	16 034	7,7
5	Roumanie	13 178	6,3
6	Colombie	9 382	4,5
7	Liban	7 669	3,7
8	Haïti	7 572	3,6
9	Inde	5 692	2,7
10	Pakistan	5 326	2,5
Total – 10 principaux pays		115 789	55,3
Total – tous les pays		209 406	100,0

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2007a).

Tableau 5
Plus haut niveau de scolarité atteint par les personnes nées au Canada et par les immigrés, selon le sexe, dans la population de 15 ans et plus – RMR[1] de Montréal, 2001 (en pourcentages)

Plus haut niveau de scolarité atteint	Personnes nées au Canada		Immigrés arrivés entre 1996 et 2001		Immigrés arrivés avant 1981	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Niveau secondaire et moins (incluant les DEP et les diplômes de métiers)	65,0	62,6	44,1	50,8	65,8	71,1
DEC (et autres diplômes inférieurs au baccalauréat)	18,1	21,4	16,4	18,1	13,2	14,2
Diplôme premier cycle universitaire	13,3	13,2	25,1	22,6	14,3	11,0
Maîtrise	3,1	2,6	10,7	7,1	4,6	3,1
Doctorat	0,5	0,3	2,5	1,4	2,1	0,7

Source : Statistique Canada (2001b).
[1] Région métropolitaine de recensement.

Tableau 6
Immigrés admis au Québec, par catégorie, selon leur connaissance du français et de l'anglais, 2002-2006

Connaissances linguistiques	Immigration économique	Regroupement familial	Réfugiés
Français seulement	21,6	23,8	26,1
Français et anglais	43,6	14,9	8,3
Anglais seulement	12,3	25,7	26,4
Ni français, ni anglais	22,5	35,6	39,2

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2007a).
Pour 2006, il s'agit de données préliminaires.

nous constatons que seulement 16,9 p. 100 des hommes nés au Canada ont fréquenté l'université tandis que cette proportion est de 38,3 p. 100 chez les hommes immigrés, soit plus du double ; en ce qui concerne les femmes, les proportions sont respectivement de 16,1 p. 100 et 31,1 p. 100.

L'augmentation du niveau de scolarité est attribuable en grande partie à la grille de sélection mise en place en 1996 par le gouvernement du Québec, laquelle attribuait une cote élevée au niveau de scolarité afin d'encourager l'entrée au pays de diplômés universitaires. Comme le précise Godin (2004), cette grille de sélection systématisait la pratique de la sélection sur la base des « profils prometteurs[1] » ; la sélection s'éloignait ainsi des approches de microgestion qui favorisaient une corrélation étroite entre les immigrés et les besoins à court terme du marché du travail.

En ce qui a trait aux connaissances linguistiques, on remarque que la majorité des immigrés économiques (65,7 p. 100) connaissaient le français et, parmi eux, une bonne proportion connaissait le français et l'anglais. Par contre, 61,3 p. 100 des immigrés appartenant à la catégorie du regroupement familial et 65,6 p. 100 des réfugiés ne connaissaient pas le français ; parmi eux, une proportion non négligeable ne parlait aucune des deux langues officielles (tableau 6). On peut pressentir ici le défi qui se pose du point de vue de l'ajustement de l'offre de cours de francisation aux besoins des immigrés arrivés récemment au Québec.

Situation des immigrés sur le marché du travail

Malgré l'importance que revêt la politique d'immigration pour le Québec, plusieurs indicateurs mettent en évidence la situation d'inégalité persistante à laquelle sont confrontés bon nombre d'immigrés sur le marché du travail. La population immigrée affiche un taux d'activité inférieur à celui de la population née au Canada, tant parmi les hommes que parmi les femmes. Il en va de même pour le taux de chômage,

qui affiche un écart très important, soit près du simple au double, entre les immigrés et les personnes nées au Canada, aussi bien chez les hommes que chez les femmes (tableau 7).

Tableau 7
Taux d'activité et de chômage des personnes nées au Canada et des immigrés, selon le sexe, dans la population de 15 ans et plus — RMR[1] de Montréal, 2001 (en pourcentages)

Statut	Taux d'activité		Taux de chômage	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnes nées au Canada	74,0	61,9	6,6	5,9
Immigrés	68,0	51,4	11,4	12,7

Source : Statistique Canada (2001a).
1. Région métropolitaine de recensement.

On constate également que la situation des immigrés face au chômage est nettement plus difficile à Montréal qu'à Toronto ou à Vancouver (tableau 8). Le taux de chômage selon la durée de la période depuis l'arrivée au Canada est révélateur à cet égard : à Montréal, en 2001, ce taux était de 20,9 p. 100 parmi les immigrés arrivés au cours des cinq dernières années et de 14,1 p. 100 parmi ceux qui étaient arrivés entre six et dix ans plus tôt. Les chiffres comparables pour Toronto étaient 11,3 p. 100 et 8,0 p. 100 alors que pour Vancouver ils atteignaient 13,1 p. 100 et 9,9 p. 100 (Statistique Canada 2001a). Dans une étude récente utilisant les données de 2006 de l'Enquête sur la population active du Canada et portant sur la tranche d'âge de 25 à 54 ans, Zietsma (2007) notait que le taux de chômage des immigrés arrivés au cours des cinq dernières années atteignait 18,1 p. 100 à Montréal soit trois fois le taux de 5,9 p. 100 des Montréalais nés au Canada. À Toronto, le taux de chômage des immigrés arrivés au cours de la même période était de 11,0 p. 100, comparativement à 4,0 p. 100 pour les Torontois nés au Canada et, à Vancouver, les chiffres respectifs étaient de 9,6 p. 100 et 3,3 p. 100 (Zietsma 2007). Bien que cette situation soit préoccupante, elle n'a pas, à notre connaissance, fait l'objet d'études approfondies pour en expliquer les causes.

L'analyse des données du recensement effectuée par le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre — personnes immigrantes (CAMO-PI 2007) révèle également que les immigrés se concentrent dans certains secteurs industriels au détriment d'autres. Les immigrés sont surreprésentés de manière significative dans trois secteurs : 1) la fabrication ; 2) l'hébergement et les services de restauration ; 3) les services administratifs, services de soutien, service de gestion des déchets et services d'assainissement. À l'opposé, les immigrés sont sous-représentés de manière significative dans les six secteurs suivants : 1) l'administration publique ; 2) la construction ; 3) l'industrie de l'information, l'industrie culturelle et des arts, spectacles et loisirs ; 4) les finances et les assurances ; 5) le commerce de détail ; 6) le transport et l'entreposage.

Un autre trait majeur de la situation des immigrés est le déclassement professionnel, désigné aussi sous le terme de déqualification. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE 2007a, 145), définit le déclassement comme « le fait d'exercer un emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que le niveau d'instruction permettrait théoriquement de l'envisager ». Pour étudier ce phénomène, trois approches peuvent être considérées :

- une approche normative, qui repose sur une correspondance établie a priori entre le diplôme et l'emploi ;
- une approche statistique, qui établit les correspondances les plus communes entre la formation et les caractéristiques de l'emploi ;
- une approche par autodéclaration, qui se base sur l'opinion des individus qui se prononcent sur l'adéquation entre la formation suivie et l'emploi qu'ils occupent (OCDE 2007a).

Tableau 8
Taux de chômage des personnes nées au Canada et des immigrés, selon le sexe — RMR[1] de Montréal, Toronto et Vancouver, 2001 (en pourcentages)

Statut	Montréal			Toronto			Vancouver		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Personnes nées au Canada	6,2	6,6	5,9	5,1	4,9	5,2	6,5	6,8	6,1
Immigrés	12,0	11,4	12,7	6,7	5,8	7,7	8,3	7,9	8,8
Ensemble de la population	7,2	7,7	7,2	5,9	5,4	6,5	7,2	7,3	7,2

Source : Statistique Canada (2001a).
1. Régions métropolitaines de recensement.

Les approches normative et statistique, très semblables en fait, permettent d'établir de manière plus précise l'écart qui peut séparer les immigrés des personnes nées au Canada mais elles connaissent des limites méthodologiques. En effet, elles reposent sur une définition préalable des formations et emplois, ce qui est souvent difficile, surtout dans une perspective internationale ; par exemple, qu'entend-on par emploi « peu qualifié » ? peut-on dire que le vocable « ingénieur » réfère toujours à la même réalité ?

L'approche par autodéclaration, plus facile à appliquer, est sujette à des biais en raison de son caractère subjectif, la perception de déclassement pouvant notamment être influencée par des facteurs culturels. Selon les données analysées par Godin (2004), qui étudie l'insertion en emploi d'immigrés sélectionnés en vertu de la grille de 1996, une majorité (52,4 p. 100) d'entre eux considèrent que l'emploi qu'ils occupent au Québec correspond bien à leur niveau de formation mais cette proportion varie sensiblement en fonction de la région d'origine (tableau 9). Alors que 65,4 p. 100 des personnes originaires d'Europe de l'Ouest affirment que l'emploi occupé correspond beaucoup ou tout à fait à leur niveau de formation, seulement 37,1 p. 100 des personnes venues d'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient partagent cette opinion.

Les données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC) effectuée par Statistique Canada appuient également l'idée d'un fort phénomène de déclassement professionnel : dans le groupe des travailleurs qualifiés admis à titre de requérant principal, moins de la moitié (48 p. 100) occupaient un emploi dans la profession qu'ils avaient envisagée deux ans après leur arrivée au Canada (Statistique Canada 2003c).

Selon l'approche statistique du phénomène, l'OCDE (2007a) constate que le Canada serait un pays où le déclassement est relativement élevé pour l'ensemble de la population. Il serait cependant plus fréquent parmi les personnes nées à l'extérieur du pays, tout particulièrement parmi les femmes immigrées. Au Québec, une analyse récente souligne justement que celles-ci ont davantage tendance à se diriger vers des postes d'ouvrières dans des filières traditionnellement féminines, et ce, sans égard à leur niveau de scolarité (Saint-Hilaire 2005).

L'approche statistique, tout comme l'approche par autodéclaration, indique que l'importance du déclassement varie selon le pays ou la région d'origine. Ainsi, au Canada, les immigrés en provenance de certains pays – les Philippines, l'Inde, les États de l'ex-URSS et la Colombie, par exemple – ont un taux de déclassement bien supérieur à la moyenne générale des immigrés. À l'opposé, l'OCDE (2007a) observe que, dans un échantillon de 20 pays membres[5], les immigrés originaires de l'Union européenne[6], du Canada et des États-Unis ne subissent pas plus de déclassement que les natifs de ces 20 pays.

Le déclassement professionnel contribue certainement, du moins en partie, aux inégalités de revenu d'emploi qu'on observe chez les immigrés. Les données descriptives du tableau 10 montrent qu'il existe une nette hiérarchie en ce qui concerne les écarts salariaux selon le sexe, le statut d'immigration et l'appartenance à une minorité visible. Les immigrés non membres des minorités visibles ont un revenu d'emploi moyen légèrement inférieur à celui des hommes nés au Canada, ce qui indique qu'ils subissent peu ou pas de déclassement professionnel, comme on l'a mentionné plus haut. Par contre, l'intersection entre le fait d'être immigré et d'appartenir

Tableau 9
Adéquation entre l'emploi occupé et le niveau de formation chez les immigrés, selon leur région de provenance – Québec, 2002 (en pourcentages)

Région de provenance	« L'emploi occupé correspond au niveau de formation »			
	Beaucoup ou tout à fait	Peu ou très peu	Ne répond pas	Total
Europe de l'Ouest	65,4	32,4	2,2	100
Asie de l'Est	46,9	47,9	4,2	100
Maghreb	45,6	52,2	2,2	100
Amériques	44,6	54,1	1,4	100
Afrique hors Maghreb	44,1	52,5	3,4	100
Europe de l'Est et ex-URSS	41,3	56,4	2,3	100
Asie de l'Ouest et Moyen-Orient	37,1	57,1	5,7	100
Moyenne	52,4	45,0	2,5	100

Source : Adapté de Godin (2004, partie II, p. 57).

Tableau 10
Revenu moyen d'emploi des personnes nées au Canada et des immigrés (appartenant ou non à une minorité visible), selon le sexe, dans la population de 15 ans et plus — Québec, 2001

Statut	Revenu moyen d'emploi (en dollars)		Ratio du revenu moyen d'emploi (%) Hommes nés au Canada = 100 %	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Personnes nées au Canada	33 464	21 516	100	64,2
Immigrés non membres des minorités visibles	31 074	19 766	92,9	59,1
Immigrés membres des minorités visibles	24 678	17 321	73,7	51,8

Source : Statistique Canada (2001c).

à une minorité visible est globalement défavorable pour les hommes en termes de revenu d'emploi. Ce qui est encore plus frappant, c'est que la variable sexe a l'effet négatif le plus marqué puisque toutes les femmes, y compris celles qui sont nées au Canada, ont un revenu moyen d'emploi inférieur à celui des hommes, même ceux qui sont à la fois immigrés et membres de minorités visibles. Au bas de l'échelle, on retrouve donc les personnes dont la situation est influencée par l'intersection de trois critères de discrimination : sexe, origine étrangère et appartenance à une minorité visible. Cette relation entre les salaires, le lieu de naissance et l'appartenance à une minorité visible est bien connue et a été abondamment documentée par plusieurs chercheurs (Jackson 2002 ; Pendakur et Pendakur 2002 ; Swidinsky et Swidinsky 2002 ; Li 2001 ; Hum et Simpson 1998).

En comparant les salaires des immigrés au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique, Boudarbat et Boulet (2007) constatent que, dans l'ensemble, les salaires d'entrée sur le marché du travail des cohortes récentes d'immigrés se sont détériorés comparativement à ceux des cohortes précédentes et que cette détérioration est plus accentuée chez les hommes que chez les femmes. Des trois provinces considérées, l'Ontario aurait la meilleure performance, suivie du Québec et de la Colombie-Britannique.

À la lumière de ces données, il n'est donc guère surprenant d'apprendre que, en 2001, au sein de la population immigrée à Montréal, 26,4 p. 100 des hommes et 29,4 p. 100 des femmes se trouvaient parmi les familles à faible revenu, comparativement à 12,1 p. 100 et 13,8 p. 100 pour les personnes nées au Canada (Statistique Canada 2001c).

Ce bref tour d'horizon de la situation des immigrés sur le marché du travail met en évidence une inégalité significative sur plusieurs plans. Celle-ci est observée en dépit du fait que la majorité des immigrés qui s'établissent au Québec soit sélectionnée en fonction des compétences professionnelles et des capacités d'adaptation. Nous examinerons dans la prochaine section certains facteurs explicatifs de cette inégalité.

Les causes de l'inégalité des immigrés sur le marché du travail : une problématique complexe

Les difficultés auxquelles sont confrontés les immigrés en matière d'insertion sur le marché du travail canadien ont fait l'objet de nombreuses études qui ont mis en évidence plusieurs facteurs explicatifs : non-reconnaissance des diplômes étrangers, maîtrise insuffisante du français ou de l'anglais, manque d'expérience de travail canadienne, pratiques de gestion des ressources humaines inadaptées à la diversité de la main-d'œuvre, discrimination, racisme. Au Québec, bien que plusieurs rapports ou mémoires à des comités consultatifs aient souligné l'existence de barrières à l'insertion professionnelle, les recherches sur ce thème sont peu nombreuses comparativement à celles qui portent sur l'éducation, la santé ou le logement des immigrés. C'est pourquoi, dans cette section, nous aurons recours en partie à des études couvrant l'ensemble du Canada. Le portrait que nous traçons des diverses difficultés rencontrées nous permettra par la suite de mieux évaluer la portée des politiques visant à améliorer la situation professionnelle des immigrés à Montréal.

Compétences linguistiques

Dans une économie de services basée de plus en plus sur la communication, la connaissance de la langue d'usage du pays d'accueil est un facteur crucial pour la réussite professionnelle. Les immigrés qualifiés sont d'ailleurs sélectionnés au Québec en fonction de leur connaissance du français. Par contre, cette connaissance n'est pas exigée des conjoints ou enfants des immigrés, des immigrés reçus au titre du regroupement familial ainsi que des réfugiés. Certaines études ont mis en évidence les effets négatifs d'une maîtrise insuffisante de la langue française au Québec. Ainsi, selon une enquête de Statistique Canada sur la diversité ethnique, la discrimination au travail est vécue le plus souvent par des allophones (57 p. 100) ou des anglophones (47 p. 100) (Bourhis, Montreuil et Helly 2005). Des chercheurs ont également constaté que les démarches préalables à la recherche d'emploi, effectuées auprès d'agents gouvernementaux, peuvent s'avérer infructueuses lorsque l'immigré éprouve de la difficulté à communiquer avec ces agents parce qu'il parle peu le français (Billette 2005), ce qui ajoute un autre obstacle à la réussite sur le marché du travail.

Toutefois, la maîtrise du français, bien qu'étant une condition nécessaire, ne semble pas suffisante en elle-même. En effet, 42 p. 100 des immigrés de langue maternelle française indiquent qu'ils sont victimes de discrimination au travail (Bourhis, Montreuil et Helly 2005). Ce taux élevé pourrait s'expliquer par leur appartenance au groupe des minorités visibles, car, comme nous le verrons plus loin, celle-ci a un effet très désavantageux sur le marché du travail. Un autre facteur explicatif pourrait résider dans le fait qu'ils ne sont pas bilingues. En effet, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, une connaissance plus poussée de l'anglais augmente les probabilités d'un immigré de décrocher un emploi pendant les cinq premières années après l'arrivée au Québec (Renaud et Martin 2006).

On peut donc comprendre que le constat que font Schellenberg et Maheux (2007) à propos de l'effet de la maîtrise de la langue du pays d'adoption sur la réussite professionnelle puisse s'appliquer de façon plus aiguë au Québec pour certains groupes d'immigrés. Selon ces auteurs, l'apprentissage d'une nouvelle langue constitue l'un des défis les plus importants que doivent relever les immigrés. Le temps nécessaire pour apprendre une nouvelle langue, le nombre limité de cours disponibles et le niveau d'enseignement parfois inadapté aux besoins des immigrés – ce dernier élément revêt une importance toute particulière car les immigrés ont des niveaux de scolarité élevé – sont sources de problèmes à cet égard (Antonius et Tadlaoui 2003). La question de la langue revêt donc des aspects plus complexes au Québec et exige des ressources plus importantes de la part des pouvoirs publics.

Reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger

Un problème qui ressort clairement lorsque l'on examine la trajectoire des immigrés sur le marché du travail canadien est la difficulté de faire reconnaître les compétences acquises à l'étranger et la complexité du parcours qu'ils doivent suivre à cette fin (Li 2001 ; Li 2000 ; Mata 1999 ; McDade 1988 ; OCDE 2003 ; Reitz 2001 ; Reitz et Banerjee 2007). Schellenberg et Maheux (2007) soulignent que la reconnaissance des diplômes obtenus dans le pays d'origine vient au quatrième rang des difficultés d'accès à l'emploi auxquelles font face les cohortes récentes. Les immigrés qualifiés désireux de faire reconnaître leurs compétences sont confrontés à une multitude d'acteurs – instances gouvernementales, universités, ordres professionnels, employeurs – dont les décisions s'appuient sur des critères variables et susceptibles de recevoir plusieurs interprétations. La complexité des démarches nécessaires et le caractère incertain du résultat final découragent certains d'entre eux, qui ne s'engagent même pas dans un processus de reconnaissance.

Les difficultés qui continuent d'affecter des cohortes d'immigrés de plus en plus qualifiés (Akbari 1999) touchent particulièrement les immigrés des minorités visibles qui ont acquis leur diplôme dans un des pays en développement. La part d'arbitraire induite par l'absence de procédures transparentes, claires et rigoureuses de la plupart des acteurs, y compris les établissements d'enseignement et les employeurs, constitue un terrain propice pour l'exercice de préjugés et de stéréotypes quant à la qualité de l'éducation obtenue dans ces pays. Dans le cas des femmes, des facteurs spécifiques peuvent s'ajouter à ces difficultés, comme les préjugés et les stéréotypes qu'elles doivent affronter si elles choisissent un métier traditionnellement réservé aux hommes (sciences fondamentales ou appliquées, génie), ou le manque de temps dont elles disposent pour effectuer les démarches requises, compte tenu de leurs obligations familiales (Maraj 1996 ; Salaff et Greve 2003 ; Boyd et Pikkov 2005). Deux dimensions de cette question doivent être distinguées :

- la reconnaissance (ou non) des diplômes menant à des professions dont l'exercice est réglementé par un ordre professionnel ;
- la reconnaissance (ou non) des diplômes menant à des professions dont l'exercice n'est pas réglementé.

Reconnaissance des diplômes étrangers réglementés par un ordre professionnel

Bien que plusieurs acteurs soient impliqués dans le processus de reconnaissance, les ordres professionnels jouent ici un rôle déterminant. De nombreux immigrés ne peuvent pratiquer leur profession parce qu'ils ne détiennent pas l'autorisation d'exercer. Selon le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ 2005), entre 1997-1998 et 2003-2004, 8 915 décisions ont été rendues par l'ensemble des ordres professionnels du Québec en réponse à des demandes d'équivalence de professionnels immigrés ; sur ce nombre, on dénombre 3 310 acceptations totales (37,1 p. 100), 3 977 acceptations partielles (44,6 p. 100) et 1 628 refus (18,3 p. 100). Le secteur de la santé et des relations humaines se démarquait nettement des autres car, bien qu'il n'ait représenté que 58,8 p. 100 des décisions rendues, le taux de refus y était de 91,3 p. 100. À titre de comparaison, le secteur génie, aménagement et sciences représentait 35,3 p. 100 des décisions rendues et 5,7 p. 100 des refus.

Le temps requis pour rendre une décision semble assez long si on compare le nombre de décisions rendues durant la période susmentionnée, soit 8 915, au nombre de demandes d'équivalence, lequel, selon les estimations du CIQ, était d'environ 2 500 par an au cours des sept années retenues, soit 17 500 au total. Le taux de réponse était donc d'environ 50 p. 100, ce qui laisse croire à un important retard accumulé. Pour les immigrés qui n'ont pas décroché dès leur arrivée un emploi rémunérateur, il est certainement difficile d'attendre dans l'incertitude une réponse aussi importante. De plus, il est possible que ces travailleurs en arrivent à perdre graduellement certaines compétences pendant cette longue période d'attente.

Ces données peuvent expliquer les résultats d'enquêtes effectuées au Québec qui indiquent que certains immigrés ne font même pas les démarches requises auprès de leur ordre professionnel (Hachimi Alaoui 2001). Incertains du succès de leurs demandes d'équivalence et découragés par la complexité des démarches, par les frais exigés et par le temps requis, ils y renoncent dès le départ. Le Conseil interprofessionnel du Québec (2005) note d'ailleurs la faiblesse du nombre de demandes, soit 2 500 par an, alors que le Québec accueille annuellement plus de 40 000 immigrés. Bien que ces derniers ne soient pas en majorité des professionnels requérant un permis d'exercer, la disparité entre les deux chiffres est quand même impressionnante.

Cependant, le CIQ note que, en ce qui concerne le secteur santé et relations humaines, le nombre de demandes a nettement augmenté depuis 2000-2001 ; il attribue cet accroissement aux initiatives mises en œuvre pour trouver des solutions à ce problème. Cela semble indiquer que certains immigrés, percevant l'amorce d'une plus grande ouverture, auraient été encouragés à présenter une demande. Il reste à voir, bien sûr, si cette ouverture sera significative.

Selon la décision rendue par l'ordre professionnel sollicité, l'immigré peut suivre diverses voies qui ne sont pas sans embûches. Si l'équivalence totale est accordée, le professionnel doit parfois effectuer un stage pratique avant de pouvoir exercer sa profession. Dans certains cas – pour les médecins, par exemple –, le nombre de places d'internat dans les hôpitaux est limité. Dans l'entreprise privée, les employeurs ne sont pas toujours prêts à offrir des stages à des immigrés (Chanoux 2003).

Les demandes de reconnaissance se soldent parfois par l'octroi d'une reconnaissance partielle, de sorte que les candidats doivent parfaire leurs connaissances sur certains points. Là aussi, des obstacles se dressent sur leur parcours, à savoir l'insuffisance de la formation d'appoint correspondant à leurs besoins (Chanoux 2003 ; FTQ 2006 ; La Maisonnée 2006 ; Hachimi Alaoui 2001). Ces besoins sont multiples car ils varient en fonction du pays d'origine, du niveau d'expérience acquis avant l'immigration ainsi que du niveau de reconnaissance de cette expérience étrangère ; évidemment, cela implique le développement de nombreuses formations d'appoint assez souples pour accommoder les circonstances particulières des immigrés.

La question de la formation scientifique n'est pas le seul obstacle ici. En effet, comme le note le CIQ, la notion de compétence nécessaire pour exercer une profession revêt de multiples facettes :

> La compétence en contexte de risque de préjudice comporte des dimensions particulières. [...] L'exercice d'une profession représente plus que l'utilisation de connaissances théoriques dans un cadre de performance donné. C'est aussi un acte traversé par des aspects culturels et qui s'inscrit dans les valeurs et les choix de la société environnante en matière de droits, de relation avec le client, d'organisation des services et de plateforme technologique (CIQ 2006a, 4).

Ces aspects culturels ne peuvent être acquis qu'en milieu de pratique : hôpitaux, cabinets d'ingénieurs, cabinets d'avocats, qui, tel qu'indiqué auparavant, ne sont pas facilement ouverts aux immigrés.

Enfin dans le cas où l'équivalence est refusée, le requérant se voit alors devant une alternative difficile, soit reprendre entièrement ses études, soit abandonner sa carrière. Dans certaines disciplines où les études sont longues et exigeantes (la médecine, par exemple), il est très difficile pour un nouvel arrivant qui possède une famille de défrayer tous les coûts de la reprise des études. Il est donc amené à abandonner la carrière qu'il avait choisie avant d'émigrer et à se réorienter sur le marché du travail, souvent au prix d'un déclassement professionnel et social important.

Reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs

Un autre cas, le plus fréquent, est celui des immigrés exerçant une profession qui ne nécessite pas de permis d'exercice. La possibilité d'utiliser leurs compétences dépend alors presque exclusivement des employeurs éventuels. Comme on l'a montré à la première section, la rentabilité des diplômes étrangers est très faible sur le marché du travail canadien. Les employeurs n'ayant pas de points de référence relativement à la valeur des diplômes étrangers, ils les ignorent, surtout lorsqu'ils ont été obtenus dans des pays en développement, dont les systèmes d'éducation supérieure sont parfois décriés, sans avoir nécessairement de preuves à l'appui. D'après une enquête du Conference Board, 44 p. 100 des employeurs affirment qu'il existe des barrières à l'embauche d'immigrés possédant des diplômes ou une expérience étrangère (Cowan, Huggett et Parris 2006). Les employeurs de petites ou moyennes organisations étaient près de deux fois plus nombreux que ceux des très grandes entreprises à admettre la présence de telles barrières (l'enquête ayant été faite auprès d'un nombre égal d'employeurs appartenant aux catégories PME et grandes entreprises). Cette donnée a évidemment de l'importance pour le Québec, compte tenu de la place qu'y occupent les PME. Il semble donc indispensable de créer des outils permettant d'évaluer les acquis expérientiels qui sont pourtant plus pertinents dans le monde du travail que les acquis scolaires, pour évaluer les compétences de personnes possédant plusieurs années d'expérience à l'étranger.

Il serait avantageux pour les nouveaux arrivants qui possèdent un profil difficilement transférable d'avoir accès à un service de bilan de compétences adapté à leur situation. Cet exercice permettrait au nouvel arrivant d'élaborer une stratégie réaliste et cohérente qui éviterait l'éparpillement et la participation à des programmes d'intégration au marché du travail qui ne donnent pas de résultats, puisque l'objectif de carrière n'a pas été fixé. À moyen terme, l'investissement initial serait amorti puisque la personne connaîtrait son potentiel véritable et de ce fait pourrait éviter d'entrer dans un cercle vicieux de recherches infructueuses d'emploi débouchant sur le découragement, le ressentiment ou la dépression nerveuse.

Les analyses qui précèdent montrent que les solutions à ces problèmes exigent une stratégie concertée et efficace de deux ou plusieurs acteurs selon le cas : ministères, ordres professionnels, institutions d'enseignement, employeurs, etc. Nous verrons plus loin dans quelle mesure les programmes existants répondent à cette exigence.

Expérience de travail

Selon diverses études, l'expérience de travail des immigrés représente un obstacle majeur, sinon le plus important, en matière d'accès au marché du travail. Ce facteur pose problème sous deux aspects étroitement liés : la non-reconnaissance de l'expérience étrangère et le manque d'expérience canadienne.

Selon Schellenberg et Maheux (2007), le manque d'expérience canadienne est la difficulté la plus souvent mentionnée (par 50 p. 100 des immigrés) tandis que la non-reconnaissance de l'expérience étrangère est mentionnée par 37 p. 100 d'entre eux. Picot et Sweetman (2005, 20) indiquent aussi que « pour les immigrants de pays d'origine non traditionnels', le rendement économique de l'expérience potentielle sur le marché du travail acquise avant leur arrivée au Canada est pratiquement nul ».

Les recherches de Green et Worswick (2004) vont un peu dans le même sens car ces auteurs mentionnent que les immigrés sont traités sur le marché du travail comme de nouveaux entrants et que la valeur de l'expérience de travail acquise à l'étranger semble être nulle sur le marché du travail canadien puisqu'elle ne confère aucun avantage particulier. Si l'expérience étrangère était reconnue, le manque d'expérience canadienne ne serait sans doute pas aussi important. Toutefois, ce dont on se rend compte lorsqu'on étudie de plus près les pratiques des entreprises, c'est que ni l'exigence relative à l'expérience canadienne ni la pertinence de l'expérience étrangère ne font l'objet d'une évaluation rigoureuse. Plus fondamentalement, ces

deux problèmes ont en commun le fait que l'évaluation des entreprises ne semble pas reposer sur des critères et des outils rigoureux et précis. L'expérience étrangère est rapidement écartée par les employeurs qui ne se dotent pas de moyens permettant de l'évaluer. Quant à l'expérience canadienne requise, elle répond principalement à un critère : le nombre d'années dans la profession. Dans un cas comme dans l'autre, les employeurs n'ont pas de critères précis et n'appliquent pas de procédures transparentes que les candidats pourraient comprendre afin d'y pallier éventuellement dans le futur. C'est pourquoi ces deux volets indissociables du critère « expérience de travail » sont souvent assimilés à de la discrimination de la part des employeurs. Effectivement, en l'absence de critères précis, cela ouvre la voie à l'influence des préjugés et des stéréotypes.

Conciliation des obligations professionnelles et familiales

Un obstacle souvent mentionné par les immigrées en ce qui concerne leur cheminement professionnel est la difficulté de concilier obligations professionnelles et familiales (Dumont et Liebig 2005 ; Boyd et Pikkov 2005), ce qui constitue un trait commun à la majorité des femmes qui mènent (ou souhaitent mener) une carrière professionnelle. Toutefois, cette difficulté est accentuée chez les immigrées par d'autres facteurs tels que la méconnaissance du fonctionnement du système de garderies publiques, des horaires de travail atypiques ou trop rigides dans les secteurs économiques où elles sont concentrées, la durée des déplacements entre le domicile et le lieu de travail, etc. À cela s'ajoutent des traditions culturelles qui les font parfois hésiter à confier leurs enfants à des étrangers car dans le pays d'origine ce sont des membres de la famille qui assument cette tâche (OCDE 2007c). Il s'agit donc ici de contraintes additionnelles pouvant expliquer en partie le degré de déclassement plus élevé des immigrées, dont il a été question précédemment.

Discrimination systémique dans les entreprises

Les pratiques de recrutement ou de sélection de la main-d'œuvre en vigueur dans les entreprises sont généralement conçues en fonction du profil traditionnel des travailleurs qui y sont représentés. Étant donné la faible proportion d'immigrés dans la plupart des entreprises, et notamment d'immigrés issus des minorités visibles, on constate que les pratiques peuvent parfois avoir un effet d'exclusion à leur égard (Antonius et Tadlaoui 2003). Cet effet n'est pas forcément volontaire mais résulte plutôt de l'inadaptation entre les pratiques des entreprises et certaines caractéristiques des immigrés. Il est souvent désigné par le terme de discrimination indirecte, bien que, comme l'a souligné la Cour Suprême du Canada dans le jugement Meiorin, discriminations directes et indirectes sont souvent indissociables.

Un exemple particulièrement frappant a trait à l'usage que font les entreprises des réseaux professionnels ou personnels lors du recrutement. L'absence d'expérience canadienne représente un obstacle souvent insurmontable, renforcé par une autre difficulté d'importance, soit le manque de réseaux professionnels (Schellenberg et Maheux 2007). Cette difficulté est de taille, compte tenu des pratiques des entreprises qui recourent dans une proportion très importante au recrutement par la méthode du bouche-à-oreille, c'est-à-dire par l'intermédiaire de leurs réseaux de contacts professionnels ou personnels. Une étude effectuée auprès des employeurs assujettis à l'obligation d'avoir des programmes d'accès à l'égalité au Québec (Chicha 1998) a indiqué que la méthode de recrutement la plus fréquente (mentionnée par 70 p. 100 des employeurs) était celle du bouche-à-oreille. D'où un clivage très net entre les caractéristiques des immigrés chercheurs d'emploi et les pratiques des employeurs. De là l'importance de favoriser une mise en contact entre les nouveaux arrivants et les travailleurs au moyen de programmes de jumelage professionnel ou de mentorat.

Le manque de contacts professionnels est une lacune initiale du profil des immigrés qui peut persister au fil des années. Ceux qui maîtrisent mal le français sont amenés à s'adresser pour divers besoins à leurs associations nationales, ce qui limite leurs contacts avec la population majoritaire. Les travailleurs de ces associations les comprennent mieux, étant eux-mêmes immigrés du même pays et partageant une même culture et une même langue (Billette 2005). De façon plus significative encore, certains immigrés se regroupent dans des quartiers habités par des minorités (Hou et Picot 2003) et travaillent dans des industries ayant surtout une main-d'œuvre immigrée (OCDE 2007c). Un cercle vicieux, difficile à briser, les enferme donc dans une situation d'emploi précaire. On peut constater ici aussi que la situation est multidimensionnelle et que de nombreux acteurs y contribuent, rendant les interventions adéquates plus difficiles à élaborer et à appliquer efficacement.

De nombreux autres facteurs viennent contrecarrer l'insertion professionnelle des immigrés. Les critères de sélection, les tests psychométriques ou de personnalité

ont également des effets désavantageux. Les entrevues de sélection peu structurées et réalisées par des responsables peu sensibles à la diversité culturelle ont également des effets défavorables envers les immigrés des minorités visibles (Antonius et Tadlaoui 2003 ; Comlan 2006). Cette étape est d'ailleurs reconnue comme étant la plus difficile à franchir, celle où le taux d'élimination est disproportionnellement plus élevé pour certains groupes minoritaires. Malheureusement, on constate que rares sont les entreprises qui révisent ces pratiques, même parmi celles qui se disent préoccupées par la diversité (Chicha et Charest 2006). Celles qui le font sont souvent des filiales de grandes entreprises dont le siège social se trouve aux États-Unis ou à Toronto.

L'existence au Canada et au Québec de lois qui interdisent la discrimination et préconisent l'égalité en emploi amène à croire que le racisme et la discrimination ont significativement diminué. Selon Khan (2006), ils sont simplement dans notre « angle mort » et demeurent sous-jacents à la réalité du marché du travail aussi bien au Québec qu'ailleurs au Canada. Reitz (2001) souligne que, selon de nombreuses études, la discrimination raciale reste un problème sérieux au Canada.

À titre d'exemple, certains employeurs et certaines agences de recrutement sembleraient éliminer systématiquement les candidatures provenant de certains groupes en raison de leurs caractéristiques ethniques ou religieuses (Antonius et Tadlaoui 2003 ; OCDE 2007c ; CDPDJ 2006a). De façon apparemment plus subtile, d'autres recourent à des prétextes pour écarter des candidatures. Le critère de l'expérience canadienne, dont la justification n'est pas toujours évidente, permet d'écarter la candidature d'immigrés appartenant aux minorités visibles. La connaissance du français ou de l'anglais peut être jugée insatisfaisante simplement parce que des immigrés ont un accent qui déplaît, même si leurs propos sont compréhensibles. La non-reconnaissance des qualifications étrangères peut refléter les préjugés que les employeurs ou les institutions ont au sujet de la qualité du système éducatif des pays en développement.

Cette discrimination est liée en grande partie à l'importance primordiale accordée aux compétences personnelles (*soft skills*) dans l'embauche, un critère qui a un effet d'exclusion sur les membres de groupes minoritaires (Matthews 1996 ; Moss et Tilly 2001 ; Moss et Tilly 1996 ; Drudi, Aleksanian et Leskaj 2005). Or une enquête récente menée auprès d'employeurs québécois (Antonius et Tadlaoui 2003) indique qu'à la question de savoir ce qui convaincrait un employeur d'embaucher une personne immigrée, les deux qualités qui viennent en premier sont :

- son aptitude à s'adapter aux situations nouvelles,
- son attitude positive.

A contrario, parmi les raisons invoquées pour ne pas embaucher une personne immigrée, les deux réponses les plus fréquentes sont :

- la difficulté de communiquer,
- la difficulté d'adaptation.

Compte tenu du fait que 66,7 p. 100 des répondants avaient deux personnes immigrées ou moins dans leurs effectifs au moment de l'enquête, on peut penser que ces difficultés ne sont pas basées sur la réalité mais sur des appréhensions non vérifiées. Les façons de communiquer et de manifester une « attitude positive » étant très variables d'une culture à l'autre, on peut penser que ces préjugés peuvent constituer un frein sérieux à l'embauche des immigrés, en particulier ceux qui viennent de pays en développement.

D'ailleurs, il est intéressant de voir comment, dans l'enquête précitée (Antonius et Tadlaoui 2003), les employeurs québécois ordonnent leurs préférences en ce qui concerne l'embauche, à compétences égales, de candidats selon leur pays d'origine. La grande majorité ont indiqué qu'ils n'avaient pas de préférences (84,9 p. 100). Comme les répondants devaient indiquer deux choix par la suite, les régions d'origine qu'ils ont désignées ensuite venaient dans l'ordre indiqué au tableau 11.

Dans une enquête récente auprès de ses membres, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI 2007) a constaté que la première barrière à l'intégration des immigrés était la langue, suivie de la crainte des employeurs que les différences religieuses ou culturelles créent des relations difficiles entre les employés qui pourraient avoir un impact négatif sur

Tableau 11
Préférences des employeurs quant à la région d'origine de leurs employés (en pourcentages)

Région d'origine	Fréquence
Amérique du Nord	19,2
Europe occidentale	17,8
Amérique du Sud	8,2
Asie	6,8
Afrique du Nord	5,5
Afrique subsaharienne	2,7
Europe de l'Est	2,7
Moyen-Orient	2,7

Source : Antonius et Tadlaoui (2003).

le milieu de travail. Cette crainte, mentionnée tout de même par une PME sur trois, risque assurément d'avoir un impact sur les décisions d'embauche des employeurs.

En résumé, ce qui ressort clairement de l'analyse des obstacles, c'est qu'ils sont nombreux et complexes, et qu'ils relèvent de la responsabilité de divers acteurs. Si chacun de ces obstacles en lui-même paraît insurmontable pour certains immigrés, leur cumul constitue un mur difficile à franchir. Or selon Schellenberg et Maheux (2007) ainsi que Picot et Sweetman (2005), ce cumul est assez courant et, de plus, les obstacles seraient dans une large mesure interdépendants, formant ainsi un cercle vicieux. Les solutions adoptées sont-elles suffisantes et permettront-elles d'y remédier de façon durable et efficace ? Les sections qui suivent, consacrées aux politiques mises en œuvre à Montréal et, de façon plus générale, au Québec dans son ensemble, permettront de répondre à ces questions, du moins partiellement.

Cadre institutionnel de l'immigration au Québec

Les accords Canada-Québec

Le cadre institutionnel de la politique d'immigration au Québec demeure relativement complexe car il relève d'une compétence partagée entre le gouvernement fédéral et les provinces[5]. Le Québec, qui créait dès 1968 son premier ministère de l'immigration (Symons 2002), devenait en 1971 la première province canadienne à se prévaloir de son droit à négocier une entente avec le gouvernement fédéral. La première entente signée, l'entente Cloutier-Lang (1971), fut suivie des ententes Bienvenue-Andras (1975) et Couture-Cullen (1978), cette dernière ayant permis de redéfinir les rôles des différents paliers de gouvernement en matière d'immigration en reconnaissant au Québec des droits accrus en matière de sélection des immigrés. Avec l'entente Couture-Cullen, les objectifs poursuivis par le gouvernement du Québec en matière d'immigration deviennent explicites (Parant 2001) : les ressortissants étrangers qui s'établissent au Québec doivent contribuer à l'enrichissement socioculturel mais dans le respect de la spécificité linguistique du territoire ; ces personnes doivent être choisies en fonction de leurs capacités à pouvoir s'intégrer rapidement et de manière durable à la société.

Le 5 février 1991, les ministres McDougall et Gagnon-Tremblay signaient l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubins[6]. Cet accord conservait les principaux acquis de l'entente Couture-Cullen en matière de sélection des immigrés, donc un rôle décisif dans la sélection des immigrés indépendants, c'est-à-dire ceux qui sont sélectionnés en fonction de critères économiques et sociaux visant à évaluer leurs capacités d'adaptation à la société, tout en réitérant les objectifs que doit poursuivre la politique d'intégration (Young 2004). Il introduisait cependant de nouvelles responsabilités pour le Québec en matière de gestion des programmes d'intégration, de sorte qu'il incombe désormais exclusivement au Québec de mettre en place et d'assurer la gestion de la politique d'intégration des immigrés admis (Young 2004 ; OCDE 2003). Le gouvernement fédéral conserve cependant la responsabilité de l'admission au Canada des personnes choisies par le Québec (annexe 1).

Le Canada s'étant ainsi retiré, avec pleine compensation financière au Québec, de l'ensemble des services d'accueil et d'intégration (MICC 2005a), la politique d'intégration est alors financée grâce au transfert de fonds découlant de cet accord. Ce dernier prévoit notamment que le montant de base du transfert financier sera de 90 millions, ce qui signifie que le Québec ne pourrait jamais recevoir moins que cette somme, qui devrait augmenter en fonction de l'accroissement des dépenses fédérales ainsi que de l'évolution de l'immigration au Québec (Young 2004).

La Loi sur l'immigration au Québec

Sur le plan législatif, l'immigration au Québec est régie par la *Loi sur l'immigration au Québec* ainsi que par deux règlements d'application. L'article 3a de la loi énonce les objectifs que doit poursuivre la politique d'immigration, précisant notamment que la sélection des ressortissants étrangers doit permettre « de contribuer à l'enrichissement du patrimoine socioculturel du Québec, à la stimulation du développement de son économie et à la poursuite de ses objectifs démographiques ». En effet, face au déclin du taux de natalité et des conséquences économiques qui pourraient éventuellement en découler, le Québec doit miser sur l'immigration afin de renouveler sa population (Parent et Worswick 2004). On estime que d'ici 2011, 100 p. 100 de la croissance nette de main-d'œuvre au Québec sera due à l'immigration (MICC 2007a). Ces objectifs démographiques et économiques de la politique d'immigration ne doivent cependant pas occulter un autre enjeu

majeur, c'est-à-dire la nécessité d'éviter que la langue française ne devienne une langue minoritaire (MICC 2007a ; Hounzangbé 2004 ; Piché, Renaud et Gingras 2002 ; Symons 2002). C'est pourquoi le Québec tente d'attirer et de retenir des immigrés qui parlent français ou qui, à tout le moins, sont prêts à l'apprendre (Symons 2002).

Le *Règlement sur la sélection des ressortissants étrangers* décrit les procédures de sélection spécifiques pour évaluer les demandes d'immigration en fonction de la catégorie d'immigrés à laquelle appartient le demandeur (MICC 2005a). Les ressortissants étrangers qui désirent s'établir en permanence au Québec sont répartis selon les trois catégories définies plus haut, soit l'immigration économique, le regroupement familial et les réfugiés.

Le *Règlement sur la pondération applicable à la sélection des ressortissants étrangers* énonce les critères relatifs à la sélection des personnes qui souhaitent s'établir de manière permanente au Québec. Ce règlement établit une nouvelle grille de sélection des travailleurs qualifiés (tableau 12) ; mise en œuvre à l'automne 2006, cette grille a remplacé celle qui était utilisée depuis 1996 (voir l'annexe 2 pour une comparaison avec la grille de sélection canadienne). Ces deux grilles successives illustrent le dilemme inhérent aux politiques de sélection, puisqu'il faut choisir entre des critères qui mettent l'accent sur l'adaptabilité des immigrés et ceux qui favorisent les diplômés dans des domaines très pointus.

La nouvelle grille de sélection met davantage l'accent sur la formation des demandeurs et valorise les formations associées à des perspectives d'emploi prometteuses en visant les secteurs où des pénuries de travailleurs sont constatées ; le gouvernement du Québec tente ainsi d'assurer l'adéquation entre les besoins du marché du travail local et la sélection des immigrés (Gouvernement du Québec 2006a). Cette grille, qui découle du Plan d'action 2004-2007 mis au point par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration[7] (MRCI 2004a), donne la priorité aux techniciens et aux travailleurs spécialisés, y compris ceux qui ont un diplôme dans certains domaines d'études de niveau secondaire professionnel – par exemple en boucherie de détail, en boulangerie, en fabrication de moules, en usinage sur machines-outils (MICC 2006a ; voir aussi l'annexe 3). Par opposition, la grille de 1996 postulait un lien direct entre le niveau de qualification d'un immigré et sa facilité à intégrer le marché du travail, ce qui favorisait les personnes plus scolarisées en prêtant moins attention à leur domaine de formation (Parent et Worswick 2004). L'OCDE souligne les effets parfois pervers de ce genre d'approche :

> Ils [les intervenants canadiens] ont révélé l'immense frustration des immigrants recrutés au Canada sur la base de leurs compétences professionnelles mais contraints à la longue d'accepter un emploi moins qualifié. Sans nécessairement recommander une refonte du modèle, il est évident que la priorité donnée à « l'adaptabilité », concept sur lequel il repose, doit être mieux expliquée aux futurs immigrants (OCDE 2007c, 89).

Le passage d'une grille de sélection à l'autre illustre les avantages du système par points, comme le souligne l'OCDE : « Le principal avantage de ce système est de permettre, année après année, de moduler les points en faisant varier les critères qui permettent d'obtenir des bonus [...]. Les gouvernements peuvent alors piloter aisément le système » (OCDE 2007a, 104).

Cependant, les résultats de cette nouvelle stratégie ne sont pas garantis, compte tenu des difficultés de prédire l'évolution du marché du travail (BIT 2004) et le rythme auquel une pénurie peut se résorber, notamment dans un contexte où les délais de traitement des dossiers d'immigration peuvent prendre quelques années (Roboam 2006). De plus, n'est-ce pas un pari risqué à moyen terme que de

Tableau 12
Grille synthèse des facteurs et des points applicables à la sélection des travailleurs qualifiés (en vigueur depuis le 16 octobre 2006)

1. Formation – 29 points maximum 2. Expérience – 9 points maximum 3. Âge – 18 points maximum 4. Connaissances linguistiques – 22 points maximum 5. Séjour et famille au Québec – 9 points maximum 6. Caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait qui accompagne – 18 points maximum
Seuil éliminatoire d'employabilité Sans conjoint (facteurs 1 à 5) – 50 points Avec conjoint (facteurs 1 à 6) – 57 points
Autres facteurs d'intégration
7. Offre d'emploi validée (le maximum est attribué pour une offre en région) – 10 points maximum 8. Enfants (le maximum est attribué pour des enfants de 12 ans et moins) – 8 points maximum 9. Capacité d'autonomie financière (éliminatoire) (signature du Contrat) – 1 point
Seuil de passage (examen préliminaire) Sans conjoint (tous les facteurs, sauf 6 et 10) – 53 points Avec conjoint (tous les facteurs, sauf 10) – 60 points
10. Adaptabilité – 0 à 8 points
Seuil de passage (sélection) Sans conjoint – 59 points Avec conjoint (tous les facteurs) – 68 points

donner préséance à des métiers techniques très pointus où les possibilités d'adaptation sont plus limitées ? Enfin, et c'est là peut-être le problème le plus important, un tel virage stratégique nécessite une adaptation rapide des institutions qui encadrent l'intégration des immigrés et qui, dans un contexte où le partenariat est favorisé, sont diverses et nombreuses.

Le cadre politique actuel permet au Québec de jouer un rôle déterminant dans l'admission de plus de 65 p. 100 des immigrés sur son territoire (MICC 2007a) et il est donc primordial d'utiliser au mieux cette marge de manœuvre afin d'optimiser les bienfaits que procure l'immigration, notamment du point de vue de la stratégie du marché du travail (Sweetman 2005). La question qui doit alors être examinée est celle de savoir comment les mesures mises en place au Québec répondent à cet impératif.

Cadre administratif de la politique d'intégration en emploi des immigrés

Le concept d'intégration et sa mise en œuvre

Dans cette section, nous présentons le cadre d'intervention de l'État québécois en matière d'intégration en mettant l'accent sur le rôle clé du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), les responsabilités des acteurs en matière d'intégration, les partenariats établis et le financement de la politique d'intégration.

Il importe de souligner ici que, bien que le concept d'intégration au marché du travail soit au cœur de ces politiques, il n'y est pas clairement explicité, non plus que les critères qui permettent de savoir si l'intégration est réussie ou non. La question de l'intégration reste complexe en raison des inégalités importantes notées sur le marché du travail et de la multiplicité des barrières qui entravent l'accès des immigrés au marché du travail et qui ont été signalées plus haut. Un processus d'intégration réussi devrait, en bout de ligne, se traduire par une situation d'égalité des résultats sur le marché du travail entre les personnes immigrées et les personnes nées au pays ayant des caractéristiques comparables, notamment en terme de capital humain (OCDE 2007b). Toutefois, et c'est une des lacunes importantes qui ressortent quand on se penche sur la question, il existe très peu d'études évaluant les effets des politiques d'intégration du point de vue de l'égalité de résultats des personnes immigrées sur le marché du travail.

Bien que l'examen des programmes mené dans cette section se limite à l'intégration en emploi, nous verrons que ces programmes comprennent souvent un ensemble d'éléments. En effet, l'intégration est souvent définie comme étant multidimensionnelle et recouvrant plusieurs aspects, ce qui soulève d'emblée le problème de l'action collective des différents acteurs de la société (Giguère 2007). Selon l'Union européenne (2004), six éléments caractérisent le processus d'intégration :

1. il s'agit d'un processus permanent à double sens, qui doit s'adresser à la fois aux nouveaux arrivants et aux personnes de la société d'accueil ;
2. ce processus ne doit pas se limiter à une politique antidiscriminatoire mais doit également englober des actions proactives à l'endroit des nouveaux arrivants et des personnes nées au pays d'accueil ;
3. il implique le respect des valeurs fondamentales d'une société, dont entre autres les droits de la personne ;
4. il exige que chacun possède les compétences de base nécessaires pour participer à la vie en société ;
5. il repose sur le dialogue interculturel entre tous les membres de la société, dans le cadre d'enceintes et d'activités communes afin d'améliorer la compréhension mutuelle ;
6. il doit couvrir des domaines variés d'action, y compris l'emploi et l'éducation.

Plus près de nous, la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI 2002) propose également une approche élargie de ce que doit être l'intégration au Québec, soulignant notamment qu'elle doit être :

- multidimensionnelle, c'est-à-dire aussi bien linguistique qu'économique et sociale ;
- bidirectionnelle, c'est-à-dire capable d'engager à la fois le nouvel arrivant et sa famille et les membres et les institutions de la société d'accueil ;
- graduelle, se réalisant par étapes ;
- continue, en ce sens que le processus ne se termine jamais ;
- individuelle, c'est-à-dire adaptée à chacun ;
- encadrée, tant par le sociétal que par le familial.

Afin d'évaluer ce processus, la TCRI propose des indicateurs à la fois objectifs – accessibilité des services, compétence linguistique, accès à l'emploi, participation civique – et subjectifs : autonomie, reconnaissance et sentiment d'appartenance.

Une dimension centrale de la politique d'intégration : le partenariat

Il est reconnu aujourd'hui qu'une étroite coordination des politiques de gestion de l'immigration et des politiques d'intégration s'impose si l'on veut maximiser les retombées positives de l'immigration. Selon Reitz (1998), le cadre institutionnel de l'intégration est sans doute tout aussi important pour la réussite économique des immigrés que l'est leur sélection. Le Québec reconnaît d'ailleurs ses responsabilités en matière d'aide à l'intégration dans la section III de la *Loi sur l'immigration au Québec*. L'article 3.2.3 stipule en effet que « le ministre établit et maintient, pour les personnes qui s'établissent au Québec, un programme d'intégration afin de favoriser leur initiation à la vie québécoise », tandis que l'article 3.2.4 précise que « en vertu de ce programme, [le ministre] dispense et assume la mise en œuvre des services d'intégration linguistique consistant en des services d'apprentissage de la langue française et d'initiation à la vie québécoise ».

Le gouvernement reconnaît le rôle important que jouent sur le terrain plusieurs acteurs des sphères publique, privée et communautaire du point de vue de l'intégration. Cette prise de conscience l'a amené à développer son cadre d'intervention autour du leadership du MICC tout en favorisant une décentralisation importante des activités et des services d'intégration vers les partenaires de terrain. Cette configuration particulière est présentée dans le plan d'action du ministère, intitulé *Des valeurs partagées, des intérêts communs* (2004).

Le partenariat avec des acteurs du secteur public

L'intégration harmonieuse des immigrés implique la participation de plusieurs ministères. En mai 2004, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a signé avec le MICC une entente interministérielle « visant à optimiser leurs interventions respectives et à harmoniser leurs activités de façon à assurer un continuum entre leurs différents services [...] et à adapter ceux-ci aux besoins et particularités des nouveaux arrivants » (MRCI 2004b). Emploi-Québec, service public de l'emploi relevant du MESS, reconnaît ainsi les immigrés comme une population cible d'intervention et participe à un grand nombre de programmes qui leur sont destinés et que nous examinerons de façon détaillée plus loin.

Le partage des responsabilités entre le ministère responsable de l'immigration et Emploi-Québec en ce qui a trait à l'intégration au marché du travail des nouveaux immigrés n'est pas aisé. En principe, le MICC a pour mission d'offrir des services d'adaptation au marché du travail tandis qu'Emploi-Québec a le mandat d'offrir des services de préemployabilité et d'employabilité. La distinction entre les services semble claire en théorie mais dans la pratique il est impossible de répartir les interventions individuelles selon qu'elles relèvent de l'adaptation ou de l'employabilité.

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) participe aux programmes de francisation mais également au développement et à l'adaptation de programmes de formation qui s'adressent aux immigrés. Dans la section de son plan stratégique consacrée aux personnes immigrées, le MELS dit que l'autonomie dont disposent les commissions et les établissements scolaires, dont les universités, est une force du système scolaire québécois puisqu'elle permet d'adapter ou d'aménager plus facilement, en collaboration avec les partenaires de la communauté, l'offre de services aux besoins exprimés (MELS 2005a). Au niveau local, par exemple, une commission scolaire peut adapter ou même élaborer des programmes afin de mieux répondre aux besoins spécifiques des immigrés. De même, le plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue de désigner les personnes immigrées comme un groupe cible d'intervention en faisant valoir à quel point il importe qu'elles puissent avoir des compétences linguistiques de base (MELS 2005b).

Un acteur public d'importance est le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes (CAMO-PI), qui relève d'Emploi-Québec. Ce comité s'inscrit dans la stratégie d'intervention sectorielle qui vise à résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises d'un même secteur industriel ; au cœur de cette stratégie se trouvent les comités sectoriels de main-d'œuvre qui représentent les différents secteurs industriels et auxquels s'ajoutent deux comités qui se concentrent sur des clientèles aux prises avec des problèmes particuliers sur le marché du travail, dont le CAMO-PI[8]. Concrètement, ce comité a pour but d'étudier la situation des immigrés sur le marché du travail et de proposer des solutions qui permettraient de l'améliorer ; il exerce également un rôle consultatif auprès du gouvernement sur toutes les questions touchant les immigrés et le travail[9].

Un autre type de partenariat est réalisé avec Investissement Québec. Cette agence gouvernementale est chargée de la gestion du programme des immigrés investisseurs, c'est-à-dire ceux qui possèdent un avoir

net d'au moins 800 000 dollars canadiens et qui s'engagent à investir un minimum de 400 000 dollars à leur arrivée au Québec pour une durée minimale de cinq ans dans des PME par le biais d'intermédiaires financiers autorisés (MRCI 2003b). Signalons, à cet égard, une initiative intéressante du gouvernement du Québec (MICC 2005a), qui a décidé d'utiliser une partie des intérêts des sommes investies pour financer le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (on trouvera plus de détails sur ce programme dans la section sur les programmes de formation en emploi, de mentorat et de stages).

Le partenariat avec des acteurs des secteurs parapublic, privé et communautaire

Les partenariats en intégration ne se limitent pas uniquement à des ententes entre les acteurs publics : les organisations communautaires, souvent en première ligne en matière d'intervention (Froy 2007), sont également des partenaires de choix. Parmi ces organisations, la TCRI, fondée en 1979, regroupe environ 130 organismes québécois voués à la défense des droits et à la protection des personnes réfugiées et immigrées au Québec. La TCRI s'efforce de favoriser la concertation et la collaboration entre les organismes et est souvent appelée à servir d'interlocuteur représentant le secteur communautaire auprès du gouvernement[10]. Nous examinerons plus loin le rôle crucial joué par les organismes communautaires dans un certain nombre de programmes du marché du travail destinés aux immigrés.

Compte tenu du contexte linguistique du Québec, la francisation constitue un élément fondamental du processus d'intégration. Le gouvernement s'est engagé à ne jamais admettre moins de 50 p. 100 d'immigrés qui parlent le français (MICC 2006c). En ce qui concerne ceux qui ne le parlent pas ou qui en ont une connaissance insuffisante, le gouvernement s'engage à dispenser « des services d'intégration linguistique » (*Loi sur l'immigration au Québec*, article 3.2.4). Pour réaliser cet objectif, il compte encore une fois sur les partenariats avec les organismes communautaires et avec les universités et les collèges.

Le MICC appuie financièrement le travail des organismes communautaires, notamment par le biais du Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA) (MICC 2006b), leur permettant ainsi de mettre en place, entre autres, des activités d'adaptation au marché du travail dans leur offre de service. Cependant, les services de ces organismes sont souvent mal connus des employeurs. Selon Antonius et Tadlaoui (2003), seulement 30 p. 100 des employeurs connaissent les services d'aide à l'emploi de ces organismes.

Les différents ordres professionnels et autres organismes de réglementation représentent des interlocuteurs importants du gouvernement. Le Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) qui a le mandat d'organisme consultatif auprès du gouvernement, sert fréquemment d'interlocuteur représentant les intérêts de différents ordres professionnels. Parallèlement, l'Office des professions du Québec (OPQ) est un organisme gouvernemental qui a pour mandat de veiller à ce que les professions s'exercent en garantissant au public l'intégrité et la compétence des professionnels. L'Office doit à la fois s'assurer que les ordres possèdent les moyens nécessaires pour accomplir leur mandat et conseiller le gouvernement à propos des améliorations susceptibles d'être apportées au système professionnel en place. Comme le mentionne le rapport Bazergui (2005), tous ces acteurs sont appelés, à différents niveaux, à jouer un rôle en matière de reconnaissance des acquis professionnels. Au cours des dernières années, des projets, sur lesquels nous reviendrons plus loin, ont vu le jour grâce à l'établissement de collaborations entre le gouvernement et les ordres professionnels (CIQ 2006b).

Comme on peut le voir, les partenariats établis par le gouvernement sont multiples et se font avec des institutions très différentes, dont certaines sont directement concernées par l'intégration des immigrés, tandis que d'autres au contraire n'ont qu'un intérêt relativement limité à l'égard de cette question. Assurer la cohérence des interventions et leur convergence vers un objectif commun à un rythme plus ou moins comparable constitue un défi de taille que doit relever la politique d'intégration des immigrés sur le marché du travail au Québec. Défi plus complexe qu'il peut sembler à première vue, d'ailleurs, et la TCRI souligne l'actuel manque de concertation entre les ministères et les agences publiques dans la gestion administrative de l'intégration des immigrés. Ceci crée des difficultés supplémentaires pour les immigrés qui sont fréquemment renvoyés d'une agence à l'autre (TCRI 2007b, 13) :

> L'absence de concertation entre les différents ministères concernés ainsi que la non-reconnaissance des organismes de service aux nouveaux arrivants à titre de ressources externes de la main-d'œuvre par Emploi-Québec rendent difficile une approche globale et coordonnée pouvant faciliter l'accessibilité au marché de l'emploi pour les nouveaux arrivants. Nous sommes convaincus que si le savoir-faire de ces organismes était reconnu et utilisé par Emploi-Québec, ce dernier aurait une offre de service mieux adaptée aux

besoins des nouveaux arrivants et que le taux d'emploi des nouveaux arrivants augmenterait significativement.

Le financement de la politique d'intégration

La politique d'intégration est financée grâce à un transfert de fonds découlant de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubins, mentionné plus haut. En vertu de cet accord, le Canada s'est retiré de l'ensemble des services d'accueil et d'intégration, avec pleine compensation financière au Québec (MICC 2005a). L'accord prévoit que le montant de base du transfert financier est de 90 millions, ce qui signifie que le Québec ne pourrait jamais recevoir moins que cette somme, et doit augmenter au même rythme que les dépenses fédérales ; de plus, ce montant doit suivre les fluctuations de l'immigration au Québec (Young 2004).

Concrètement, le Québec a reçu pour l'année 2006-2007 près de 195 millions de dollars (tableau 13) alors que le budget total du MICC est de 125 millions de dollars, dont 111,1 millions en dépenses de programmes (Ministère des Finances 2007). La contribution du gouvernement québécois aux organismes communautaires qui œuvrent dans le domaine de l'immigration se chiffre à un peu plus de 8,6 millions de dollars (répartis entre 158 organismes), dont 6,1 millions pour le PANA (SACAIS 2006).

Il y a un écart de près de 70 millions entre le montant transféré par le gouvernement fédéral et le budget du MICC (tableau 14), une situation dénoncée par la TCRI, qui estime que la totalité du paiement de transfert devrait revenir au budget de l'immigration (TCRI 2007a ; TCRI 2006). Alors que le nombre d'immigrés croît continuellement, le budget du MICC a peu augmenté au cours des 15 dernières années, d'où une baisse des dépenses par immigré : alors que, en 1997, les montants pour l'intégration étaient d'environ 3 400 dollars par immigré, ils n'étaient plus que de 2 800 dollars en 2006 (Pratte 2007). Chouakri et Labelle, dans un rapport réalisé pour la Fédération des femmes du Québec, constataient déjà en 2004 le sous-financement du milieu communautaire qui s'occupe des problématiques des personnes immigrées et des membres des minorités visibles. L'OCDE (2007c, 18) souligne bien l'importance de ce problème :

> Les ONG étant souvent en première ligne des services aux immigrants, c'est souvent chez elles que les problèmes de financement sont les plus criants. Tous les pays participants [à l'enquête] s'inquiètent de la pérennité des crédits qui leur sont destinés, les ONG locales faisant état d'efforts incessants pour obtenir et reconduire ces financements, mais aussi de longues heures de travail et de faibles rémunérations, ce qui risque de conduire leur personnel au surmenage.

Dans cette perspective et dans un souci de transparence, le gouvernement du Québec s'est récemment engagé à dévoiler la manière dont les fonds

Tableau 13
Transfert financier de CIC au gouvernement du Québec en vertu de l'Accord Canada-Québec, 2006-2007 et prévision 2008-2010 (en millions de dollars)

	Montant transféré 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Prévision 2008-2009	Prévision 2009-2010
Transfert financier	194,9	224,4	237,5	237,5

Source : Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) (2007b).

Tableau 14
Différence entre le budget total du MICC et le montant transféré en vertu de l'Accord Canada-Québec, 2003-2007

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Nombre d'immigrés	39 583	44 246	44 686	Entre 45 000 et 47 300[1]
Transfert financier (en millions de dollars)	163,5	160,8	188,4	194,9
Budget total du MICC (en millions de dollars)	127	120	116	125
Différence	**36,5**	**40,8**	**72,4**	**69,9**

Sources : Citoyenneté et Immigration Canada (2007b, 2006, 2005 et 2004) ; Ministère des Finances du Québec (2007) ; Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) (2007a et 2007e).
[1] Il s'agit d'une prévision.

provenant du transfert fédéral étaient répartis entre les différents ministères (MICC 2007b).

La question du financement des activités d'intégration des immigrés au marché du travail est complexe : nous avons vu que de nombreux partenariats sont établis et que plusieurs activités pourraient être cofinancées. Nous ne pouvons donc nous prononcer avec certitude sur l'écart entre les montants dépensés et les montants qui auraient été requis. Cependant, l'écart entre les transferts fédéraux et les dépenses du MICC reste préoccupant. De plus, comme nous le verrons à la prochaine section, de nombreux programmes pourtant prometteurs ont une envergure très limitée parce qu'ils manquent de ressources.

Les programmes du marché du travail destinés aux immigrés

Les programmes visant l'intégration des immigrés au marché du travail sont nombreux et diversifiés[17], ce qui n'est pas surprenant, compte tenu de la vaste gamme de besoins de la plupart des immigrés au plan professionnel. Leur ampleur est variable : certains sont très ponctuels, d'une durée de quelques heures ou de quelques jours, et destinés à un très grand nombre d'immigrés, tandis que d'autres s'adressent à une clientèle très restreinte et s'étalent sur plusieurs mois. Ils touchent tant l'amélioration des compétences linguistiques que la reconnaissance des qualifications étrangères ou l'acquisition d'expérience de travail dans les entreprises locales.

Les programmes que nous examinons ci-dessous vont des programmes généraux offerts dès l'arrivée à ceux qui sont plus spécialisés et destinés à favoriser une intégration la plus complète possible. En ce sens, ils reflètent, du moins en théorie, la stratégie suivie aujourd'hui par divers États qui s'efforcent d'attirer les immigrés les plus compétents, de les accompagner dans leur cheminement sur le marché du travail et de rentabiliser leur capital humain tout en les incitant à jouer un rôle actif dans ce processus (OCDE 2007a). L'examen des divers programmes nous permettra de voir si, dans la réalité, cet objectif se concrétise au Québec.

La gamme des programmes étudiés dans cette section couvre les sujets suivants :

- accueil et aide de première ligne ;
- formation linguistique ;
- développement de l'employabilité ;
- reconnaissance des études et de l'expérience étrangères ;
- formation en emploi et stages ;
- interdiction de la discrimination en emploi ;
- programmes d'accès à l'égalité ;
- initiatives de gestion de la diversité.

Tous les immigrés ne participent pas forcément à tous ces programmes, ni dans l'ordre présenté ci-dessus. Certaines activités peuvent avoir lieu plus tôt pour ceux qui détiennent les compétences les mieux adaptées au marché du travail local ou qui ont seulement des besoins très précis.

Devant la multiplicité et la nature très variée des interventions, on doit poser une question essentielle, celle de l'allocation optimale des ressources. Comment répartir les ressources relativement limitées des gou-

Tableau 15
Les programmes d'intégration des immigrés au marché du travail en fonction de l'intensité en ressources

Type de programme	Faible intensité en ressources	Forte intensité en ressources
Accueil, accompagnement et aide de première ligne	X	
Formation de base en français, à temps partiel	X	
Formation intensive en français, à plein temps		X
Formation spécialisée en français		X
Formation de base en anglais	X	
Programmes d'employabilité	X	
Informations sur les équivalences entre diplômés étrangers et diplômés québécois	X	
Informations sur les professions régies par un ordre professionnel	X	
Services de reconnaissance des acquis	X	
Permis restrictifs	X	
Formation d'appoint		X
Formation en emploi, mentorat et stages		X
Interdiction de la discrimination en emploi		X
Programme d'accès à l'égalité (PAE)		X
Programmes de gestion de la diversité	X	

vernements entre ces différents types de programmes ? Comme le résume un document de l'OCDE (2007c, 83), « faut-il [...] distribuer [les ressources] largement de manière à apporter une aide à chaque immigrant ? Ou au contraire les canaliser vers des projets plus approfondis qui aboutissent à une intégration plus solide et durable de certains groupes ? »

Dans cette perspective, l'OCDE distingue deux types d'activités : celles qui sont à faible intensité en ressources et celles qui sont à forte intensité en ressources. Le degré d'intensité dont il est question ici réfère principalement au coût par immigré. Nous avons transposé cette typologie aux activités examinées dans la présente section (tableau 15). Nous verrons que le Québec met davantage l'accent sur les activités à faible intensité en ressources, ce qui est également le cas dans d'autres provinces canadiennes.

Accueil, accompagnement et aide de première ligne

Les immigrés qui arrivent au Québec ont besoin d'acquérir rapidement un certain nombre de connaissances de base tant administratives et sociales que culturelles. L'accompagnement et l'aide à l'installation ont justement pour but de leur fournir des renseignements sur un éventail de sujets importants afin qu'ils puissent s'installer et s'orienter, notamment sur le marché du travail.

Dès leur descente d'avion, ceux qui le désirent peuvent prendre un rendez-vous d'accueil au service Immigration-Québec[11] installé dans l'aérogare. Par la suite, ils ont la possibilité de suivre des séances de formation sur la réalité socioéconomique du Québec afin de faciliter leur recherche d'emploi. Ces séances abordent différents thèmes : le système politique canadien, l'économie québécoise, les lois sociales, la fiscalité, le rôle des ressources d'aide en emploi, etc. En 2006-2007, plus de 6 000 personnes ont participé à ces formations d'une durée d'environ 16 heures (MICC 2007c ; MRCI 2003a).

Un outil important dans l'ensemble du processus d'accueil et d'accompagnement est le guide *Apprendre le Québec*, disponible depuis septembre 2005 et renfermant une synthèse des démarches que l'immigré doit entreprendre pour faciliter sa propre intégration[11]. On y aborde l'apprentissage du français, la recherche d'un logement, le fonctionnement des services publics et du système bancaire ainsi que la question de la recherche d'emploi.

Les organismes communautaires jouent également un rôle non négligeable au moment de l'accueil car ils parviennent à établir plus aisément un climat de confiance, les membres de leur personnel étant souvent eux-mêmes immigrés et pouvant communiquer dans d'autres langues que le français ou l'anglais. Ces organismes peuvent répondre aux besoins immédiats comme la recherche d'un logement ou la procédure à suivre pour inscrire les enfants à l'école. De plus, les organismes offrent un milieu de vie, d'échange et de réseautage essentiel à la compréhension de leur nouveau milieu de vie. Différentes activités permettent aux nouveaux arrivants d'être soutenus pendant leur processus migratoire, qui comprend forcément des hauts et des bas. En partie subventionnés par l'entremise du PANA en 2006-2007, ces organismes se sont engagés à offrir des services d'accompagnement personnalisés à près de 24 000 immigrés[14].

Formation linguistique

La maîtrise de la langue nationale est l'un des facteurs les plus fondamentaux de l'intégration sociale des immigrés (OCDE 2007b) et constitue une des clés de la participation civique (MRCI 2004a). L'offre de formation linguistique en français se fait à deux niveaux : une formation de base à temps partiel ou à plein temps et une autre, plus approfondie, axée sur certaines disciplines ou certains métiers (tableau 16).

Tableau 16
Les programmes de formation linguistique

Type de programme	Responsables/Partenaires
Formation de base en français, à temps partiel Formation avant migration Formation au Québec : programme d'intégration linguistique pour les immigrants Formation en français en milieu de travail Service d'apprentissage du français en ligne	MICC ; Alliances françaises MICC ; institutions d'enseignement ; organismes communautaires MICC ; syndicats ; employeurs MICC
Formation intensive en français, à plein temps	MICC ; divers organismes partenaires du MICC
Formation spécialisée en français	MICC ; Office de la langue française ; divers organismes partenaires du MICC
Formation en anglais	Institutions d'enseignement, organismes communautaires

Formation de base en français à temps partiel

En ce qui concerne la formation de base, trois types de programmes sont financés par le gouvernement québécois, en partenariat avec d'autres organismes :

1. La formation avant migration, dispensée au moyen d'ententes avec les établissements de l'Alliance française implantés dans divers pays[9]. Le gouvernement a signé plusieurs ententes de service avec des Alliances françaises et d'autres établissements publics d'enseignement du français à l'extérieur du Québec (à ce jour, 32 ententes dans 14 pays). Ceux qui désirent émigrer mais qui ont des difficultés à se qualifier en raison d'une connaissance insuffisante du français ou encore ceux qui souhaitent parfaire leur français avant leur arrivée au Québec sont référés vers ces centres de formation. Il s'agit d'une pratique doublement intéressante : d'une part, elle permet au Québec d'augmenter le nombre d'immigrés sélectionnés puisque ces personnes réussissent à obtenir une formation de base en français et donc à se qualifier pour avoir le permis d'immigration ; d'autre part, elle évite que les immigrés, une fois arrivés, ne s'isolent du marché du travail pour apprendre le français. Elle améliore donc leurs chances de se qualifier comme immigré et de s'intégrer une fois arrivés ici.
2. La formation après migration offerte dans le cadre du Programme d'intégration linguistique pour les immigrants (PILI). L'objectif de ce programme, qui constitue le cœur de la politique de francisation, est de soutenir les immigrés dans leur démarche d'apprentissage du français langue seconde afin qu'ils puissent plus facilement s'intégrer dans la société québécoise. Ces formations sont assurées par l'intermédiaire des collèges, universités et organismes communautaires. Il existe également certaines initiatives de formation en français offertes en milieu de travail et financées en tout ou en partie par le gouvernement. À ce propos, mentionnons l'initiative réussie de la section locale 800 de l'Union des employés et employées de service (UES-800) qui regroupe des travailleurs du secteur de l'entretien ménager, dont la majorité est issue de l'immigration ; sous l'impulsion du syndicat, un programme de français en milieu de travail a été adopté afin de faciliter l'intégration professionnelle et sociale des immigrés (FTQ 2007).
3. Le service d'apprentissage du français en ligne, qui a pour objectif d'appuyer la politique de francisation, vise surtout les personnes qui possèdent une base en français et qui ont besoin d'un outil flexible et convivial pour parfaire leurs connaissances.

D'après les recherches de Godin (2004), près de 17 p. 100 des immigrés participeraient aux programmes de francisation, une proportion qui reste inférieure au pourcentage d'immigrés qui ne connaissent pas le français (tableau 6 ; page 6) ; en moyenne, ceux-ci recevraient 20 heures de cours par semaine, étalés sur 21 semaines. En vertu du Programme d'aide financière pour l'intégration linguistique des immigrants (PAFILI) du MICC, l'étudiant admis dans un programme de formation à temps partiel peut recevoir un montant forfaitaire pour couvrir les frais de garde des enfants (jusqu'à 25 dollars par jour).

Formation intensive en français à plein temps

Les formations intensives en français à plein temps sont offertes aux immigrés dont la faible connaissance du français constitue un handicap dans la réalisation des différentes activités de la vie courante ou encore dans leur recherche de travail. En vertu du PAFILI, les personnes qui suivent ces formations, d'une durée de 11 semaines, peuvent bénéficier d'une aide financière qui comprend une allocation de participation ainsi que la couverture des frais de garde et des frais de déplacement. Ces formations sont offertes par les organismes partenaires du MICC, y compris certains établissements d'enseignement. En 2006-2007, 9 748 personnes suivaient des cours de français à plein temps, au coût moyen de 2 866 dollars chacune (MICC 2007c).

Certains ont émis des critiques à l'égard de ce programme puisque, l'offre étant insuffisante, la liste d'attente est longue (MICC 2005b). D'autres soulignent que les programmes laisseraient peu de marge de manœuvre aux professeurs pour établir des liens concrets entre la matière enseignée et la réalité québécoise (Syndicat des professeurs de l'État du Québec [SPEQ] 2006). Les critiques les plus sévères formulées envers ce programme visent sa qualité : bien que le MICC ait augmenté le nombre d'heures de francisation destinées aux immigrés, cette augmentation est en fait le résultat net d'une hausse du nombre d'heures de monitorat[10] et d'une baisse du nombre d'heures consacrées à l'enseignement (SPEQ 2007). De plus, les classes constituées par le MICC auraient tendance à être hétérogènes car on y trouve des participants appartenant à diverses tranches d'âge et possédant des niveaux de scolarité très contrastés (SPEQ 2007).

Formation en français spécialisé

Un besoin de formation spécialisée adaptée à différentes professions s'étant fait sentir au cours des années, le gouvernement a été amené à réviser une partie de son offre de formation. Dans le cadre du PILI, des formations spécialisées en français d'une durée de cinq semaines, à raison de 30 heures par semaine, ont été mises en place. Elles répondent aux besoins exprimés par les immigrés spécialistes dans différents domaines dont l'intégration en emploi est souvent handicapée par leur méconnaissance du vocabulaire technique ou scientifique utilisé au Québec. Près de 70 groupes, comprenant 1 315 immigrés au total, ont été formés en 2006-2007 (MICC 2007c), ce qui est peu si l'on considère qu'un nombre important d'immigrés sont des universitaires spécialisés dans des domaines précis (OCDE 2007c). Dans ce contexte, on peut souligner que le PILI devra ajuster rapidement son offre de formation en français spécialisé aux nouveaux métiers privilégiés par le MICC dans la grille de sélection de 2006.

Il convient d'ajouter, à propos des formations en français spécialisé, qu'en vertu des articles 37 et 38 de la Charte de la langue française, les personnes qui souhaitent exercer une profession réglementée au Québec doivent posséder une maîtrise suffisante du français, ce qui rend d'autant plus importante la formation spécialisée si l'on souhaite faciliter le processus de reconnaissance des professionnels étrangers. Or, le Conseil interprofessionnel du Québec (2007) mentionne que l'Office de la langue française (OLF) n'a pas assez de ressources pour administrer dans des délais raisonnables les examens requis en français : au printemps 2007, plus de 800 personnes candidates à un ordre professionnel attendaient de recevoir le feu vert pour se présenter à l'examen de l'OLF.

Formation en anglais

Nous avons pu constater, lors de l'examen des obstacles rencontrés par les immigrés sur le marché du travail à Montréal, que plusieurs d'entre eux citent le manque de connaissance de l'anglais. Comme l'indiquent les travaux de Godin (2004), les immigrés perçoivent la maîtrise du français comme essentielle pour leur intégration civique tout en considérant l'anglais comme un atout considérable lors de leur recherche d'emploi. Le gouvernement ne finance pas directement les programmes d'enseignement de l'anglais (Birrell et McIsaac 2007) ; le MICC indique aux immigrés les organismes qui offrent de tels cours, gratuitement ou à prix modique : commissions scolaires, établissements d'enseignement public, Télé-Université, Centre régional de formation à distance du Grand Montréal, Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec (SOFAD), certains organismes communautaires, etc. Dans la plupart des cas, ces cours ne s'adressent pas exclusivement à une clientèle immigrée et ne sont pas structurés en fonction d'une formule standard. Les résultats peuvent donc être très variables d'un organisme à l'autre et ne sont pas forcément orientés vers le marché du travail.

Développement de l'employabilité

Nous avons vu plus haut que l'absence d'expérience canadienne représente un obstacle de taille du point de vue de l'accès à l'emploi. Cet obstacle a de nombreuses facettes, l'une d'elles étant la méconnaissance des pratiques de recrutement et de sélection des entreprises au Québec. Les programmes d'employabilité visent justement le développement « des compétences personnelles et professionnelles pour intégrer le marché du travail et se maintenir en emploi », selon le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (2004, 5). La connaissance du marché du travail recouvre à la fois des éléments formels – les lois qui encadrent le marché du travail, par exemple – et d'autres éléments plus informels désignés par l'expression *soft skills* ou compétences interpersonnelles. Elles réfèrent, entre autres, à la façon de se présenter ou d'interagir dans un contexte social défini – par exemple, lors de l'entrevue de sélection ou dans le cadre du travail en équipe.

Afin de familiariser les immigrés avec le contexte légal et juridique du marché du travail, le gouvernement met à leur disposition une série de fascicules expliquant les caractéristiques et les valeurs du marché du travail québécois, les normes minimales du travail, les droits des salariés, la syndicalisation et le fonctionnement des syndicats, les programmes sociaux, etc.[17] Outre ces documents d'information, des organismes communautaires organisent des séances d'information relatives aux normes du travail, à l'assurance-emploi, aux droits de la personne, à la santé et sécurité au travail.

En ce qui concerne le développement des compétences interpersonnelles, la Ville de Montréal, grâce à une contribution financière du MICC, a mis en place le programme Contact emploi, qui vise à aider 120 personnes récemment arrivées à Montréal

(depuis six mois à trois ans) à mieux se présenter en quelques minutes à des employeurs (36 employeurs participent à ce programme). Ce projet permet aux immigrés d'établir des contacts avec des employeurs, tout en améliorant leurs capacités de présentation (Ville de Montréal 2005). Un autre projet mis en place par la Ville de Montréal, Connexion communautés noires-entreprises, vise à mettre en valeur auprès des entreprises locales les compétences et la formation des membres de ces communautés détenant des diplômes supérieurs. Il a pour objectif d'initier les participants aux méthodes dynamiques de recherche d'emploi afin de favoriser leur intégration au marché du travail (Ville de Montréal 2005).

La plupart des organismes communautaires qui travaillent dans le domaine de l'intégration des immigrés ont développé un volet employabilité dans leur offre de service. Leurs séances de formation donnent aux immigrés des conseils pratiques sur la rédaction du curriculum vitae ou sur les techniques efficaces de recherche d'emploi. À titre d'exemple, le Service d'aide et de liaison pour immigrants La Maisonnée offre, entre autres, des ateliers d'une durée de quatre semaines qui permettent aux participants « de mieux saisir les enjeux du marché ainsi que les besoins et attentes de l'employeur lors du processus d'embauche et leur fournir les outils nécessaires pour l'obtention d'un emploi[28] ». Le Centre des femmes de Montréal a développé le programme FEMA, qui s'adresse spécifiquement aux femmes immigrées et qui a pour but de faciliter l'accès à un emploi correspondant à leurs compétences professionnelles et personnelles. Les techniques de recherche d'emploi adaptées à la situation locale, la préparation à l'entrevue de sélection, la mise en valeur des expériences de travail sont au nombre des sujets abordés lors de ce programme d'une durée de sept semaines. L'Agence montréalaise pour l'emploi (AMPE-CITI), dont la mission est de contribuer à l'intégration des nouveaux arrivants francophones, offre des ateliers intensifs de recherche d'emploi où les participants reçoivent l'aide de conseillers et ont accès à un espace de travail avec ordinateurs, téléphones et télécopieurs. D'autres formations, comme celle offerte par Tyndale St. Georges-Centre d'emploi de la Petite-Bourgogne, visent, entre autres, le développement de compétences de base, comme par exemple le travail sur l'estime de soi. De nombreux organismes offrent aussi de tels services, qui s'adressent soit à l'ensemble de la population, avec en pratique une forte proportion d'immigrés, soit spécifiquement à ces derniers. Mais le travail des organismes communautaires va au-delà de l'enseignement des techniques de recherche d'emploi, car certains d'entre eux ont développé une approche de counselling interculturel qui prend en considération le parcours migratoire individuel de chaque participant.

De plus, conscients du fait que les employeurs jouent un rôle clé, les organismes ont aussi développé une approche personnalisée auprès des entreprises afin de faire tomber les barrières systémiques, les préjugés et les craintes liées à l'inconnu. Les intervenants des organismes jouent en quelque sorte le rôle de facilitateurs, voire de médiateurs entre les nouveaux arrivants en quête d'emploi et les employeurs éventuels. Ces interventions essentielles ne sont pas reconnues actuellement dans les ententes de service avec Emploi-Québec, ce qui n'empêche pas les intervenants d'y consacrer temps et énergie car, si cette étape est escamotée, le participant risque de ne pas être embauché.

Bien que la gamme des services offerts soit importante et que les organismes communautaires impliqués soient nombreux, il reste que seulement une fraction des immigrés peut en profiter. En entrevue, plusieurs responsables d'organismes communautaires nous ont mentionné que l'offre reste insuffisante par rapport à la demande et que de nombreux immigrés finissent par se décourager. Sans parler de ceux qui ne s'adressent même pas à ces organismes, soit parce que, pour des raisons de survie économique, ils doivent immédiatement entrer sur le marché du travail, soit parce que leurs obligations familiales leur laissent peu de temps.

L'ensemble des programmes examinés jusqu'ici – accueil, accompagnement, formation linguistique et employabilité – visent à mettre les immigrés à niveau en ce qui concerne le marché du travail québécois, à leur permettre d'avoir, en termes de compétences de base, un profil qui les rapprocherait de la population générale. Toutefois, ces programmes, tout en étant nécessaires, restent insuffisants pour assurer l'accès à l'emploi, et surtout, à un emploi correspondant aux compétences de l'individu. La plupart du temps ils sont de nature collective, tant dans leur conception que dans la façon dont ils sont dispensés. Par le biais de ces programmes, les organismes communautaires jouent un rôle extrêmement important en matière d'intégration mais ils reçoivent peu de financement à cette fin et ne touchent de ce fait qu'un nombre limité d'immigrés. C'est pourquoi, à part la formation intensive

ou spécialisée en français, ce type de programme entrerait plutôt dans la catégorie des activités à faible intensité en ressources.

En raison de la multiplicité des programmes et de leur fragmentation entre diverses organisations, il est difficile pour les immigrés de s'y retrouver et de choisir l'option qui leur convient le mieux. Il faut admettre aussi que, pour diverses raisons, certains organismes communautaires sont beaucoup plus efficaces que d'autres et facilitent davantage l'accès au marché du travail. Or, en raison des critères d'admissibilité, une fois qu'un immigré a choisi de s'adresser à un organisme particulier (parfois par hasard), il ne peut pas facilement rectifier son choix s'il s'aperçoit que les services ne répondent pas à ses besoins, ce qui a des répercussions à long terme sur sa situation professionnelle. De plus, les programmes ne sont pas suffisamment adaptés aux besoins des immigrés qui cumulent plusieurs désavantages, en particulier les femmes et les membres des minorités visibles, ce qui explique en partie leur situation particulièrement défavorable, notamment en terme de revenu d'emploi.

Reconnaissance des études et de l'expérience étrangères

Nous avons constaté plus haut que la problématique de la reconnaissance des diplômes étrangers est différente selon que ce diplôme est rattaché ou non à un domaine réglementé par un ordre professionnel. Dans cette section, nous commencerons par examiner la reconnaissance des diplômes en général pour nous pencher ensuite sur les diplômes qui mènent à une profession réglementée par un ordre professionnel et sur les solutions mises de l'avant pour aplanir les barrières auxquelles se heurtent les immigrés dans ce domaine. Nous verrons que coexistent des initiatives économes et d'autres intensives en ressources, sans qu'il n'y ait nécessairement cohérence et continuité entre elles ou avec celles qui ont été examinées dans la section précédente.

Services d'information et d'évaluation

Informations sur les équivalences entre les diplômes étrangers et les diplômes québécois

Le gouvernement a mis en place un service payant d'évaluation comparative des études effectuées hors Québec (tableau 17). Ce service, créé en 1971, possède des informations sur près de 200 systèmes scolaires dans le monde. L'immigré qui en fait la demande reçoit une attestation écrite d'équivalence, relative principalement au nombre d'années d'études reconnues ; celle-ci peut être utile dans le processus de recherche d'emploi, lors des demandes d'admission auprès d'ordres professionnels ou d'établissements d'enseignement, ainsi que pour l'accès à certains programmes gouvernementaux. L'évaluation effectuée par le MICC ne repose cependant pas sur le contenu des cours suivis, les méthodes ou la qualité de l'enseignement reçu (MICC 2005c). C'est pourquoi elle a tout au plus une valeur indicative quant au niveau d'études atteint et ne lie aucun acteur, que ce soit les ordres professionnels, les établissements d'enseignement ou les employeurs. En 2006-2007, le ministère a réalisé 14 631 évaluations comparatives (MICC 2007c).

Parallèlement à ce service d'évaluation comparative, le MICC a rédigé cinq guides d'information, disponibles en ligne, qui expliquent les systèmes scolaires du Chili, de la Chine, de la France, du Maroc et du Rwanda[17] ; ces guides permettent aux immigrés d'avoir une idée de l'équivalent québécois de leur diplôme et aux employeurs de comprendre à quoi peuvent correspondre les diplômes obtenus à l'étranger. On pourrait accroître l'utilité de cette série de guides en l'élargissant à d'autres pays – par exemple, l'Algérie, la Roumanie, la Colombie, le Liban et Haïti, qui figurent parmi les 10 principaux pays d'origine des immigrés au Québec (CDPDJ 2007 ; CSN 2007).

Certes, on ne peut reprocher au gouvernement de ne pas se prononcer sur la qualité ou le contenu de tous les diplômes étrangers, ce qui est une

Tableau 17
Les programmes d'information et d'évaluation

Type de programme	Responsables/Partenaires
Information sur les équivalences entre les diplômes étrangers et les diplômes québécois	MICC
Information sur les professions et métiers réglementés	
Autoévaluation en ligne	Ordres professionnels ; MICC
Fiches synthèses d'information sur les métiers réglementés	MICC
Service d'information sur les professions et métiers réglementés	MICC

tâche impossible ou à tout le moins hasardeuse. Il faut néanmoins comprendre que l'immigré dont le diplôme étranger d'ingénieur ou d'économiste est reconnu par le MICC pourra entretenir de faux espoirs quant à ses chances de réussite professionnelle et être, par la suite, d'autant plus amer face au refus des établissements d'enseignement, des ordres professionnels ou des employeurs de reconnaître cette équivalence.

Informations sur les professions et métiers réglementés

Pour aider les candidats à l'immigration à se familiariser avant leur départ avec les conditions de reconnaissance des diplômes dans les professions réglementées ainsi qu'avec le processus à suivre à cette fin, des activités de diffusion d'informations ont été développées par différents acteurs du marché du travail, notamment :

- L'autoévaluation en ligne, qui permet au candidat étranger, grâce à un questionnaire structuré, de pouvoir identifier ses forces et faiblesses pour l'accès à une profession donnée. C'est ainsi que l'Ordre des chimistes du Québec (OCQ) a mis au point, grâce à un soutien financier du MICC, un questionnaire d'autoévaluation en ligne[29] (CIQ 2006b) qui tient compte à la fois de la formation et de l'expérience de travail du candidat pour évaluer son potentiel d'admissibilité à l'OCQ. Cette autoévaluation n'est faite évidemment qu'à titre indicatif mais elle permet au candidat de pouvoir connaître à l'avance les documents et attestations qu'il devra produire lors de la présentation de son dossier et également de repérer les lacunes éventuelles de son dossier. L'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec ainsi que l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ 2007) prévoient suivre cet exemple et mettre en ligne dans leur site Internet un outil similaire, également grâce à une subvention du MICC (2007d).
- Les fiches synthèses d'information sur les professions réglementées. Depuis 2001, le gouvernement a mis au point, en collaboration avec les différents ordres professionnels ainsi qu'avec d'autres organismes de réglementation, des fiches synthèses d'information qui expliquent les conditions d'accès aux professions (Savard 2007). Ces fiches ont été réalisées pour 44 professions[30]. Le MICC conseille fortement aux personnes qui souhaitent émigrer au Québec et qui exercent une profession réglementée d'entrer rapidement en contact avec l'ordre ou l'organisme concerné avant même leur départ afin de connaître les règles précises à suivre pour obtenir un permis de pratique. Selon la CSN (2007), les fiches auraient été réalisées à partir de renseignements disponibles avant 2004, de sorte qu'il est possible que les fiches ne soient plus tout à fait à jour.

Une fois arrivés au pays, les immigrés constatent rapidement que les démarches à entreprendre pour obtenir un permis de pratique peuvent être longues et ardues, et cela pourrait les décourager. C'est pourquoi le MICC a mis sur pied un service d'information sur les professions et métiers réglementés afin d'accompagner dans leurs démarches les personnes qui le désirent. Concrètement, ce service offre des informations sur le contexte réglementaire et oriente et accompagne les personnes vers les organismes appropriés[31]. Un agent du service expose à la personne différentes options qui s'offrent à elle afin de faciliter son intégration et, si elle le souhaite, l'aide à préparer la demande de reconnaissance qu'elle soumettra à l'organisme approprié. En 2006-2007, 1 645 personnes ont ainsi été accompagnées dans leurs démarches (MICC 2007c). Ces outils sont essentiels pour les immigrés, compte tenu de la complexité de la réglementation et des procédures exposées dans les sites Internet des ordres professionnels (CSN 2007).

Reconnaissance des acquis par les ordres professionnels

Les ordres professionnels sont l'acteur principal pour ce qui est de la reconnaissance des acquis des personnes qui souhaitent pratiquer une profession réglementée. En vertu du Code des professions et ce, afin de protéger le public, la reconnaissance doit passer par les ordres professionnels dont le mandat est de « vérifier la compétence des personnes qui demandent à obtenir un permis en vue d'exercer une profession » (CIQ 2006a, 8). Leur rôle est de contrôler « des exercices à l'égard desquels il est difficile de porter un jugement pour le non-initié » (Office des professions du Québec 2004, 4). Les droits réclamés par les ordres professionnels afin de procéder à une analyse d'équivalence sont parfois relativement élevés bien que très variables d'un ordre à l'autre ; ainsi la CSN (2007) indique que l'Ordre des ingénieurs réclame 57,51 dollars pour procéder à l'analyse d'une équivalence, tandis que l'Ordre des dentistes réclame 2 000 dollars.

Entre 2000-2001 et 2005-2006, le nombre de demandes de reconnaissance d'une équivalence de

diplôme ou de formation acquis hors du Québec a connu une augmentation spectaculaire, passant de 700 à 4 000 (CIQ 2006c). Afin de rendre le processus plus efficace, le Conseil interprofessionnel du Québec (2006b) a effectué une recension des bonnes pratiques mises en place par les différents ordres. À l'heure actuelle, plusieurs ordres, après avoir effectué l'évaluation de leur procédure, tentent de voir comment leurs pratiques pourraient être améliorées, éventuellement en faisant appel à des expertises externes et en mettant en place des projets spéciaux en collaboration avec le MICC (CIQ 2007 ; MICC 2007c).

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ 2007), une lacune du système actuel concerne le manque de responsabilisation. La Commission estime que les ordres professionnels et les établissements d'enseignement devraient périodiquement rendre des comptes auprès d'une instance indépendante et impartiale : « Une telle instance [...] serait appelée à s'assurer que les normes et les pratiques en la matière des ordres professionnels et des établissements d'enseignement n'ont pas d'effets discriminatoires, directs ou indirects, sur les personnes formées à l'étranger » (CDPDJ 2007, 20).

Les difficultés liées à la reconnaissance des acquis ont été dénoncées par la Coalition des associations de médecins diplômés à l'étranger ; selon cet organisme, au moins 112 médecins formés à l'extérieur du Canada et des États-Unis n'ont pu obtenir un stage de résidence, bien qu'ils aient rempli toutes les exigences du Collège des médecins. Cette situation a amené la CDPDJ à lancer une enquête de sa propre initiative afin de vérifier si des pratiques discriminatoires sont en jeu.

Permis spéciaux

En raison de la durée non négligeable du processus de reconnaissance, des solutions de rechange ont été mises au point, soit les permis restrictifs et les permis sur permis (tableau 18). Non seulement ces permis pourraient-ils être obtenus plus rapidement mais ils permettraient également de mieux intégrer les candidats diplômés de l'étranger (Office des professions du Québec 2004).

Dans cette perspective, les ordres professionnels peuvent délivrer trois types de permis :

1. un permis restrictif temporaire, qui autorise le détenteur à poser certains gestes professionnels mais avec des restrictions particulières auxquelles ne sont pas assujettis les autres professionnels et ce, jusqu'à ce que la personne remplisse toutes les conditions imposées par l'ordre afin d'obtenir un permis régulier ;
2. un permis restrictif permanent, qui permet au détenteur de poser uniquement un certain nombre de gestes professionnels clairement définis ; il s'agirait d'une personne qui serait capable de démontrer la maîtrise de certaines compétences liées à une profession mais sans pour autant être capable de poser tous les gestes exigés par la profession[33] ;
3. un *permis sur permis* pour les professionnels qui, sur décision de l'ordre concerné au Québec, pourraient pratiquer s'ils peuvent démontrer qu'ils sont membres en règle d'un ordre professionnel similaire dans un autre pays (Assemblée nationale 2006).

Les permis restrictifs temporaires sont surtout utilisés dans le secteur de la santé. On compte actuellement environ 389 médecins formés à l'étranger qui pratiquent avec un permis restrictif ; ils ont été recrutés pour leurs compétences et leur expérience afin de pallier les pénuries auxquelles font face cer-

Tableau 18
Les initiatives et les programmes visant à faciliter la reconnaissance des acquis par les ordres professionnels

Type de programme		Responsables/Partenaires
Permis spéciaux	Permis restrictif temporaire	Ordres professionnels
	Permis restrictif permanent	Ordres professionnels
	Permis sur permis	Ordres professionnels
Préparation aux examens	Préparation à l'ECOS	Collège des médecins ; universités
Formations d'appoint	Infirmiers et infirmières	OIIQ ; MICC ; MSSS ; Emploi-Québec ; Cégep du Vieux-Montréal ; l'Hirondelle, service d'accueil et d'intégration des immigrants (collaboration suspendue récemment)
		Programme similaire en région
	Infirmiers et infirmières auxiliaires	OIAQ ; MICC ; CAMO-PI ; École des métiers du Faubourg ; La Maisonnée - Service d'aide et de liaison pour immigrants (programme supprimé en 2006)
	Orthophonistes	Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec ; Université de Montréal (programme suspendu en 2005)
	Ingénieurs	Ordre des ingénieurs du Québec ; École polytechnique de Montréal ; Emploi-Québec ; AMPEC-ITI ; SANQUI ; CAMO-PI
	Agronomes	Carrefour-BLE

taines régions ou certains centres hospitaliers. Ils ont l'obligation de se soumettre à un examen et de réussir un stage dans un centre hospitalier universitaire[14]. L'avantage des permis restrictifs est qu'ils permettent d'évaluer plus facilement les compétences des médecins et de répondre plus rapidement aux demandes de spécialistes puisqu'il faut en moyenne 18 mois pour obtenir un permis restrictif alors qu'il faut entre trois à cinq ans pour obtenir un permis régulier. Face aux diverses critiques formulées à l'endroit du régime des permis restrictifs, notamment par l'Association québécoise des médecins en permis restrictif (Crépeau 2007), le Collège des médecins du Québec a annoncé un assouplissement des règlements le 16 octobre 2007. Ainsi, après cinq ans de permis restrictif, un médecin diplômé à l'étranger pourrait obtenir un permis régulier (Collège des médecins 2007). Sur les 389 médecins titulaires de permis restrictifs, 175 pourront immédiatement faire une demande de permis régulier. Cette décision vient mettre fin à une situation quelque peu paradoxale, comme le soulignait le secrétaire général du Collège : « Plusieurs médecins titulaires d'un permis restrictif enseignent à nos futurs médecins. S'ils sont jugés compétents pour cet enseignement, ils le sont assez pour offrir leurs services sur tout le territoire québécois » (Collège des médecins du Québec 2007, 1).

L'Ordre des dentistes du Québec est en train de mettre au point certaines modifications réglementaires qui vont faciliter l'octroi de permis restrictifs aux spécialistes en santé dentaire. Ainsi les dentistes formés à l'extérieur du Canada pourraient pratiquer dans leur domaine de spécialité sans avoir à obtenir au préalable une équivalence en médecine dentaire générale (Ordre des dentistes du Québec 2007).

Préparation aux examens professionnels de médecine

Une initiative intéressante en matière de préparation aux examens professionnels a été mise sur pied par le Collège des médecins du Québec afin de faciliter l'admission de médecins diplômés à l'étranger. Cette préparation, conçue et dispensée par le Centre d'évaluation des sciences de la santé de l'Université Laval (CESSUL), permet aux candidats de se familiariser avec le format et le déroulement de l'examen clinique objectif structuré (ECOS). Des groupes d'études animés par des médecins résidents complètent ces ateliers, offrant ainsi un soutien supplémentaire (CIQ 2006b). La réussite à l'examen est obligatoire pour obtenir l'équivalence du diplôme de médecine étranger[15]. Il faut toutefois souligner que la réussite de l'ECOS n'est pas un gage d'intégration immédiate à la pratique car plusieurs médecins diplômés à l'étranger qui ont passé l'examen n'arrivent toujours pas à trouver une place en résidence pour compléter le processus et finalement être autorisés à exercer.

Formations d'appoint

L'examen de la situation des immigrés qualifiés montre qu'il est nécessaire de développer des formations d'appoint assez souples pour répondre aux exigences en matière d'équivalence des diplômes étrangers. Les formations destinées aux immigrés que nous retenons dans la présente section touchent tant la préparation aux examens d'admission des ordres professionnels que la mise à niveau des connaissances. Pour que ces formations relais (OCDE 2007a) puissent bien s'insérer dans le parcours des immigrés vers l'exercice d'une profession réglementée, une coordination étroite entre les ordres, le système d'éducation, les ministères concernés et les organismes communautaires est indispensable. Notons que pour faciliter et soutenir les initiatives dans ce domaine, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport s'est récemment engagé à financer toutes les formations d'appoint prescrites par un ordre professionnel aux personnes formées hors du Québec (Savard 2007) ; cependant, cet engagement ne comporte pas encore d'enveloppe budgétaire. Nous décrivons dans les paragraphes qui suivent certaines initiatives de formation d'appoint mises sur pied récemment, notamment dans des professions où des pénuries de travailleurs qualifiés ont été ressenties.

Programmes de formation d'appoint pour infirmières et infirmiers formés à l'étranger[16]

Afin de permettre aux immigrés diplômés dans le domaine de bien se préparer aux examens, l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), avec le soutien financier du gouvernement, a préparé un document qui familiarise les candidats avec le format et le contenu des examens, en présentant des exemples de questions et du type de réponses attendues, le tout ponctué d'explications visant à situer les questions dans le contexte culturel et légal de la pratique professionnelle au Québec. Cette préparation a permis de relever le taux de réussite des immigrés aux examens de l'ordre (OIIQ 2004).

Depuis 2001, deux programmes de formation d'appoint pour infirmières ont été mis en place à Montréal :

- un programme court (505 heures) d'intégration professionnelle au contexte de la pratique infirmière au Québec ;
- un programme long (895 heures) qui comprend deux compléments de formation sur les soins infirmiers aux personnes âgées et les soins infirmiers en santé mentale.

Ces programmes ont été mis sur pied dans le cadre d'un partenariat entre L'Hirondelle, un organisme sans but lucratif qui offre des services d'accueil et d'intégration aux immigrants, l'OIIQ, le Cégep du Vieux-Montréal, le ministère de la Santé et des Services sociaux, Emploi-Québec et le MICC[17]. Ils comprennent des cours théoriques, des activités d'apprentissage en laboratoire et des stages cliniques. Au début, L'Hirondelle assurait aux candidates un accompagnement qui comportait plusieurs volets :

- organisation de séances d'information au cours desquelles le contenu du programme et ses conditions inhérentes (programme exigeant, stage de soir, approche pédagogique québécoise, etc.) étaient expliqués aux participantes éventuelles ;
- participation aux entrevues de sélection des participantes en jouant un rôle d'interprète culturel afin d'éviter toute forme de malentendu ;
- soutien aux participantes et médiation en cas de problème entre les participantes et les professeurs, les responsables des stages ou les équipes d'infirmières en milieu de travail.

Malgré leur utilité, ces activités d'accompagnement ont récemment été supprimées.

Le programme offert au Cégep du Vieux-Montréal forme aujourd'hui 72 candidates par an, réparties en trois cohortes ; à cela s'ajoutent une formation au Cégep Édouard-Montpetit et une autre en anglais au Cégep John-Abbott. La formule de Montréal a été reprise par la suite dans les autres régions où il y avait un besoin. Au total, le nombre annuel de places offertes s'élève aujourd'hui à 140[18]. En moyenne, entre 2001 et 2007, le taux de succès des participants aux examens de l'OIIQ a oscillé entre 75 et 80 p. 100, ce qui atteste de la qualité de la formation dispensée.

En juillet 2007, un projet assez similaire a été mis sur pied en région : il s'agit d'une attestation d'études collégiales (AEC) en intégration professionnelle en soins infirmiers, d'une durée de 33 semaines à plein temps. Ce programme comporte 840 heures de formation et de stages en plus de cours de francisation adaptés au secteur de la santé, de cours d'informatique et de cours de préparation aux examens d'admission de l'OIIQ. Le programme est offert dans le cadre d'un partenariat entre Solidarité ethnique régionale de la Yamaska (SERY), le Cégep de Granby–Haute-Yamaska (CGHY), Emploi-Québec Montérégie, le Centre de santé et de services sociaux de la Haute-Yamaska (CSSSHY) et le MICC. Il offrait 12 places au moment de la rentrée scolaire d'automne 2007[19].

Projet d'intégration des infirmières auxiliaires issues de l'immigration[20]

Cette formation d'appoint, mise en place en 2001 mais abandonnée en 2006, permettait à des groupes de 20 participantes qui avaient acquis une formation en soins infirmiers à l'étranger d'intégrer rapidement la profession d'infirmière auxiliaire. Elle était dispensée en partenariat par La Maisonnée, qui assurait la gestion du projet, l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ), l'École des métiers du Faubourg et le CAMO-PI.

Ce cours d'actualisation des compétences était composé de 15 modules d'un total de 650 heures et d'une mise à niveau en français de 60 heures. Dans sa première année, le projet a accueilli 19 personnes, dont 14 ont terminé le programme avec succès ; deux mois après la fin du projet, elles avaient toutes trouvé un emploi dans leur domaine. La seconde année, 20 personnes se sont inscrites et ont réussi. En tout, une centaine de personnes, surtout des femmes originaires d'Europe de l'Est et des pays arabes, auront bénéficié du programme.

Cette formation était financée par Emploi-Québec, qui a décidé de mettre un terme au programme en alléguant qu'il n'y avait pas de pénuries d'effectifs dans cette profession. Pourtant, selon l'OIIAQ, la réorganisation en cours du réseau de santé entraîne une augmentation importante de la demande d'infirmières auxiliaires (Lévesque 2006).

Programme d'équivalence et de formation d'appoint pour les orthophonistes

Face à une forte pénurie d'orthophonistes au Québec, des initiatives ont été prises pour atténuer le problème et augmenter l'offre de spécialistes en recourant à ceux qui ont été formés à l'étranger. Dans ce contexte, des outils ont été mis au point par l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec (OOAQ) afin de faciliter le processus de reconnaissance des acquis. Ces outils permettent d'évaluer les compétences acquises sur le marché du travail à l'étranger et de les prendre en compte afin de compenser certaines lacunes dans la formation. C'est ainsi qu'une personne immigrée qui a une formation universitaire en orthophonie ou en audiologie et possède une expérience de travail d'au moins cinq ans peut, si elle réussit à la fois l'examen et le stage prescrits par l'OOAQ, pratiquer sa profession. L'examen, qui porte sur des études de cas formulées et testées de manière rigoureuse afin de s'assurer de leur validité et de leur objectivité, fait appel tant à l'expérience qu'aux con-

naissances des candidats (CIQ 2006b). Ceux qui réussissent l'examen sont invités à suivre un stage de 60 jours qui permettra ensuite à l'ordre de se prononcer sur leurs compétences. Cette initiative est très intéressante car elle évite d'exiger d'emblée du candidat qu'il investisse dans une formation qui n'est peut-être pas nécessaire en raison de son expérience sur le marché du travail.

En ce qui concerne les candidats ayant besoin d'une formation d'appoint avant de réussir le parcours décrit plus haut, l'Université de Montréal, en collaboration avec l'OOAQ, avait développé en 2003 un microprogramme de formation (DESS) en orthophonie pour les personnes formées à l'étranger (CIQ 2006). Ce programme a permis à environ 10 immigrés d'obtenir une équivalence de diplôme en un an et demi plutôt qu'en trois ans. À la suite des problèmes de financement, l'Université de Montréal a suspendu les inscriptions en septembre 2005 (Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec 2006).

Les trois expériences de formation d'appoint dans le domaine de la santé décrites ci-dessus nous amènent à conclure que même si des formules prometteuses sont mises au point et couronnées de succès, le manque de continuité dans l'action de certains intervenants et le fort rationnement de l'offre réduisent considérablement leur contribution à l'intégration des immigrés.

Programme de formation d'appoint pour ingénieurs formés à l'étranger[11]

En 1999, CAMO-PI avait élaboré, en collaboration avec l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ), deux organismes communautaires, soit l'Agence métropolitaine pour l'emploi-clef pour l'intégration au travail des immigrants (AMPE-CITI) et le Service d'aide aux Néo-Québécois et immigrants (SANQUI), ainsi que l'École Polytechnique de Montréal et Emploi-Québec, un projet-pilote d'accompagnement personnalisé des candidats aux examens sous forme de tutorat : chaque année, 60 d'entre eux étaient encadrés par des professeurs de l'École Polytechnique qui pouvaient répondre à leurs questions et les assister dans la préparation de leurs examens. En 2003, les personnes qui ont bénéficié de ce programme ont réussi dans une proportion de 85 p. 100 leurs examens d'admission à l'OIQ, tandis que le taux de réussite des autres candidats était de 62 p. 100 (Lefebvre 2004). Cependant, même si ces personnes réussissaient les examens de l'ordre, les employeurs semblaient quand même avoir des réticences à les embaucher, ce qui a mené à la mise en place d'un programme de certificat pour les ingénieurs formés à l'étranger. Ceux-ci doivent toujours réussir les examens de l'OIQ mais ils ont en plus un certificat d'une grande école québécoise connue des employeurs, ce qui pourrait réduire les réticences à les embaucher.

Le programme de tutorat a donc pris fin en 2004 et un programme universitaire de perfectionnement en ingénierie pour les diplômés de l'étranger a été instauré par l'École polytechnique de Montréal en collaboration avec l'OIQ, Emploi-Québec, CAMO-PI, AMPE-CITI et SANQUI. Ce programme peut accueillir jusqu'à 150 participants par année, qui ont la possibilité d'obtenir un soutien financier par le biais d'Emploi-Québec. Pour être admis, les candidats doivent auparavant faire évaluer leur dossier par l'OIQ, qui leur indiquera par la suite le programme précis à suivre. Ils doivent également satisfaire aux exigences de maîtrise du français (École Polytechnique 2007). Selon le profil du candidat et les conditions particulières demandées par l'ordre, deux possibilités sont offertes :

- un certificat de 30 crédits qui s'adresse aux candidats qui ont deux examens techniques de contrôle ou plus à préparer pour leur admission à l'OIQ, ou
- un certificat de 15 crédits qui s'adresse à ceux qui ont tout au plus un examen technique à préparer.

Ces certificats sont disponibles dans toutes les disciplines ou spécialités en génie offertes à l'École polytechnique de Montréal. SANQUI ayant dû se retirer du programme, c'est l'AMPE-CITI qui assure le recrutement et l'accompagnement des participants durant la formation.

Les deux premières cohortes ont réuni 100 candidats au cours de l'automne 2004 et l'hiver 2005. À la session d'examen de mai 2005 de l'OIQ, 61 candidats se sont présentés et ont réussi dans une proportion de 76 p. 100, alors que les candidats qui n'avaient pas participé à cette formation ont obtenu un taux de réussite de 60 p. 100. Malgré ces résultats très positifs, il semble que l'absence d'un volet placement en emploi adapté, une fois l'examen réussi, soit un point faible du programme en ce qui a trait à l'intégration au marché du travail.

Formation d'appoint pour les immigrés diplômés dans les domaines de l'agroalimentaire et de l'environnement

Carrefour BLE est un organisme à but non lucratif fondé en février 2000, dont la mission est l'insertion en emploi des personnes immigrées dans les secteurs de l'environnement et de l'agroalimentaire. Son programme Agrippez-vous a été mis sur pied en 2001 pour répondre aux besoins exprimés par des immigrés qui,

faute de connaissance sur les réalités agroalimentaires québécoises, avaient de la difficulté à se trouver du travail dans leur domaine. Les activités favorisent une approche globale de l'intégration, c'est-à-dire que les personnes qui participent au programme reçoivent une formation théorique et pratique sur le secteur agroalimentaire québécois ; d'une durée de cinq mois à plein temps, le programme comprend trois mois de formation théorique en classe suivis de huit semaines de stage dans une entreprise agroalimentaire que les participants auront eux-mêmes choisie (Chagnon 2005). Environ 40 p. 100 des stages débouchent sur un emploi dans la même entreprise. À la fin du programme, un service de soutien à la recherche d'emploi est offert (Carrefour BLE 2007).

Les conditions d'admission au programme sont les suivantes :

- avoir un diplôme ou une expérience de travail en agroalimentaire ou en environnement ;
- être immigré au Québec depuis moins de trois ans ;
- maîtriser le français ;
- considérer le travail en région comme une option valable.

Ce programme permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour réussir l'examen de l'Ordre des agronomes du Québec tout en permettant de rencontrer les intervenants du secteur agroalimentaire, ce qui peut faciliter par la suite l'insertion professionnelle du participant.

Carrefour BLE reçoit en moyenne 50 candidatures par session de formation mais ne peut sélectionner que 15 personnes en raison de contraintes financières. La sélection se fonde sur les qualifications des candidats et tente également de réaliser un certain équilibre entre les spécialisations, les hommes et les femmes, et les régions d'origine des candidats[12]. Les participants au programme qui sont prestataires de l'aide sociale reçoivent une bonification de leur allocation de 30 dollars par semaine. De plus, Carrefour BLE encourage fortement les employeurs qui prennent des stagiaires à leur offrir un montant forfaitaire. Le taux de placement à la fin du programme se situe entre 75 et 80 p. 100.

De son côté, l'Ordre des agronomes du Québec a mis au point un guide intitulé *Mémento de l'agronome du Québec*. Ce guide expose le contexte agricole et agroalimentaire québécois ainsi que les lois et règlements qui régissent ce secteur tout en préparant à l'examen d'admission[13].

À la lumière de l'analyse qui précède, on constate que jusqu'ici des initiatives intéressantes ont été mises en place pour permettre aux immigrés de faire reconnaître leurs compétences et d'exercer leur profession. Un facteur qui a, parfois, joué un rôle déclencheur a été la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans certains domaines.

On note toutefois que les projets décrits plus haut ne touchent qu'un nombre très restreint de professions et que les programmes sont fortement contingentés, n'admettant qu'un petit nombre d'immigrés. Au bout du compte, ces programmes, qui sont relativement intenses en ressources par personne et font appel à divers partenariats, ont un impact assez limité, compte tenu du nombre de nouveaux immigrés qualifiés qui arrivent au Québec chaque année et de leurs besoins en formation d'appoint. Selon le Conseil interprofessionnel du Québec (2007), le milieu de l'enseignement semble avoir des difficultés à répondre aux besoins en formation d'appoint. Au niveau collégial, plusieurs établissements préfèrent offrir des programmes standardisés du type attestation d'études collégiales, qui excèdent les prescriptions de formation d'appoint exigées par les ordres professionnels. Ce manque de souplesse ralentit d'autant l'accès des immigrés à la profession.

Du côté universitaire, le nombre de places étant restreint dans certains départements, les responsables préfèrent les réserver aux étudiants inscrits dans les programmes réguliers ; ils ne laissent ainsi aucune possibilité aux immigrés dont les besoins de qualification ne nécessitent qu'un petit nombre de cours. Une autre difficulté concerne l'accès aux stages et aux cours en laboratoire dans les programmes d'études contingentés, en particulier ceux du secteur de la santé. À la suite du constat du manque d'intérêt des universités envers l'ensemble de cette problématique, « le Conseil interprofessionnel du Québec demande aux établissements d'enseignement, particulièrement les universités, qu'ils s'impliquent davantage et rapidement dans la résolution des difficultés d'accès des personnes immigrantes à la formation d'appoint » (CIQ 2007, 25).

On constate donc que les formations d'appoint aujourd'hui disponibles se font selon des modalités très variées quant à la procédure à suivre, aux partenariats mis sur pied et aux modes de financement. Il serait important d'examiner systématiquement ces divers programmes, d'en faire ressortir les points faibles afin de les corriger et de dégager les bonnes pratiques dans le but de les diffuser. Il convient cependant de noter qu'être membre en règle d'un ordre professionnel ne se traduit pas forcément par

un emploi correspondant au titre durement acquis. Pour assurer une meilleure insertion dans le marché du travail, des volets de placement ainsi que des partenariats avec les employeurs privés ou publics doivent être rapidement développés.

Programmes de formation en emploi, de mentorat et de stages

Formation en emploi et stages de courte durée

Le manque d'expérience de travail dans les entreprises canadiennes a un double impact sur les immigrés (OCDE 2007b) : d'une part, les employeurs ont plus de difficulté à obtenir des références professionnelles sur les candidats et hésitent donc à les engager ; d'autre part, le manque d'expérience locale de travail empêche les immigrés de constituer un réseau professionnel qui pourrait les aider à se trouver un emploi correspondant à leurs compétences. La mise en place de programmes de stage permet aux individus d'acquérir de l'expérience et de commencer à développer un réseau professionnel et social. En même temps, ces programmes limitent, pour les employeurs, les risques et les coûts d'une nouvelle embauche (OCDE 2007a ; OCDE 2007b) (tableau 19).

Les organismes communautaires peuvent aider à créer ces liens entre immigrés et employeurs en mettant en place des programmes de stage ; cependant, les employeurs semblent encore réticents. Lors d'une recherche récente, Chicha et Charest (2006) ont rencontré les responsables des programmes d'accès à l'égalité dans plus de 30 entreprises ; ils ont constaté que seulement deux d'entre eux étaient en contact avec des organismes communautaires afin de recruter des stagiaires membres des minorités visibles, incluant des immigrés. Une autre enquête a montré que les employeurs classaient très loin dans leurs priorités relatives à leurs besoins de main-d'œuvre l'assistance que peuvent fournir les organismes communautaires (Forum des politiques publiques 2004).

Différents projets de formation de courte durée suivis de stages en milieu de travail ont été mis en place au fil des années, la plupart de ces interventions étant gérées par des organismes communautaires. Par exemple, Tyndale St. Georges et le Centre d'emploi de la Petite-Bourgogne[14] ont mis en place Trésors Tyndale, un projet de formation pratique en commerce de détail et en entreposage au sein d'un magasin communautaire ; ce programme, qui s'adresse principalement aux personnes immigrées, allophones ou membres des minorités visibles d'expression anglaise, comporte également un volet de francisation. Il s'agit d'une formation complète pour développer des compétences personnelles et professionnelles afin d'accroître les possibilités de trouver un emploi dans cette industrie. Cette formation a été développée en collaboration avec Emploi-Québec, la chaîne de magasins Zellers et le Centre de ressources éducatives et pédagogiques.

Mentorat

Les programmes de mentorat constituent un autre moyen d'aider les personnes à construire leur réseau social tout en leur permettant d'améliorer leur présentation et leur compréhension des valeurs du marché du travail québécois.

Québec pluriel[15] est un programme développé par Emploi Québec en partenariat avec divers organismes ainsi qu'avec le Secrétariat à la Jeunesse. Il s'adresse aux jeunes qui répondent aux critères suivants :

- avoir entre 16 et 24 ans et être membre d'une minorité visible, ou
- avoir entre 16 et 35 ans, être membre d'une communauté culturelle et vivre au Québec depuis moins de cinq ans.

De plus, les candidats doivent

- avoir la citoyenneté canadienne, ou
- avoir le statut de résident permanent ou
- avoir obtenu une lettre d'acceptation de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada.

Tableau 19
Les programmes de formation en emploi, de mentorat et de stages

Type de programme	Responsables/Partenaires
Formation en emploi et stages de courte durée	Emploi-Québec ; MICC ; Mentorat Québec ; organismes communautaires ; employeurs
Mentorat	Emploi-Québec, Secrétariat à la jeunesse ; organismes communautaires ; employeurs
Programme d'immersion professionnelle (ce projet précurseur du PRIIME n'existe plus depuis 2004)	MRCI ; Emploi-Québec ; Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail ; Ministère des Affaires municipales et des Régions ; CAMO-PI ; Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes ; employeurs
PRIIME	MICC ; Emploi-Québec ; Investissement Québec ; organismes communautaires ; employeurs

La participation se prolonge durant 12 semaines au minimum et les participants bénéficient de l'accompagnement d'un mentor qui connaît depuis au moins cinq ans le marché du travail québécois. Ce mentor les rencontre ou communique avec eux environ une fois par semaine. Une évaluation de ce programme a indiqué un bon niveau de satisfaction de la part des participants aux expériences pilotes (MESS 2005).

Le Centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI) accueille chaque année 30 personnes qui sont mises en relation avec des mentors travaillant dans des emplois correspondant au même domaine de formation qu'eux (Aleksanian 2007). Ce projet, mené en partenariat avec d'autres organismes de la région, vise les personnes qui ont obtenu un diplôme universitaire dans les domaines de l'administration, de l'informatique et du génie. Elles doivent être sans emploi (sans revenu ou prestataires de l'assurance-emploi ou de l'assistance-emploi), résider dans l'arrondissement Ahuntsic-Cartierville et ne pas avoir d'expérience québécoise dans leur domaine professionnel.

Enfin, le MICC en collaboration avec Mentorat Québec vient de mettre en place (octobre 2007) un projet spécial de stages d'observation en entreprise non rémunérés, de un à trois jours, afin de permettre aux immigrés de mieux comprendre le monde des affaires québécois et les réalités du marché du travail. Cette initiative étant très récente, on ne peut se prononcer sur son impact éventuel.

Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

Un programme important qui avait connu un certain succès est le projet gouvernemental d'activités d'immersion professionnelle en entreprise, en vigueur de 1998 à 2004, et qui permettait de couvrir 50 p. 100 des coûts salariaux d'un stagiaire. Ce programme était en quelque sorte le précurseur du *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* (PRIIME). Il avait pour but de faciliter l'intégration en emploi des immigrés diplômés à l'étranger, récemment arrivés et sans expérience de travail au Canada dans leur domaine d'études (CAMO-PI 2005). Ce programme était le fruit d'un partenariat entre le CAMO-PI, la TCRI, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail, Emploi-Québec, le MRCI et le ministère des Affaires municipales et des Régions.

On a effectué une évaluation du programme en 2004 au moyen d'un sondage : sur les 325 répondants, environ 70 p. 100 ont déclaré que leur stage correspondait à leur domaine de formation et près de 72 p. 100 ont trouvé un emploi immédiatement après la fin du programme, dont plus de 54 p. 100 dans la même entreprise ; parmi eux, 79 p. 100 se disaient satisfaits de la qualité de l'emploi obtenu (CAMO-PI 2005).

C'est en 2005 que le PRIIME a pris la relève afin de répondre sensiblement aux mêmes besoins mais en bonifiant les subventions salariales et en incluant dans les groupes visés les membres des minorités visibles nés au Canada. Le PRIIME poursuit trois objectifs :

1. inciter les PME québécoises à embaucher des travailleurs immigrés et des personnes issues des minorités visibles ;
2. permettre aux nouveaux arrivants d'acquérir une première expérience de travail dans leur domaine de compétence et faciliter leur intégration socio-économique et linguistique ;
3. favoriser le maintien en emploi des personnes ainsi embauchées.

Emploi-Québec assure la gestion opérationnelle du programme tandis que le MICC a la responsabilité de diffuser les résultats. Le financement provient des revenus de placement du programme des immigrés investisseurs pour l'aide aux entreprises, géré par Investissement Québec[16].

Pour être admissible au PRIIME, les personnes doivent :

- avoir obtenu la résidence permanente depuis moins de deux ans ou être membres de minorités visibles ;
- ne pas avoir d'expérience de travail dans leur domaine de formation au Québec (MICC 2005d).

Du côté des entreprises, sont admissibles celles qui comptent 250 employés ou moins et qui offrent un emploi à temps plein (minimum de 30 heures par semaine) (MICC 2005d).

Depuis la mise en place du PRIIME et jusqu'au 31 mars 2007, 1 483 personnes ont pu participer au programme[17] grâce à un investissement de 8,6 millions de dollars du gouvernement, soit en moyenne 5 800 dollars par personne (MICC 2007c). Le PRIIME peut s'échelonner jusqu'à un maximum de 30 semaines. Du côté du taux de rétention, on constate que près de 80 p. 100 des participants étaient toujours en emploi dans la même entreprise trois mois après la fin du financement. En 2006-2007, Emploi-Québec a signé 887 ententes PRIIME avec des entreprises[18] (MICC 2007c). Concrètement, le PRIIME peut couvrir une partie du salaire de la personne embauchée, le salaire de la personne dans l'entreprise qui accompagne le

stagiaire (pendant les 13 premières semaines jusqu'à concurrence de 60 heures), les montants nécessités par la mise en place d'activités d'intégration déterminées ou encore les coûts d'adaptation des outils de gestion des ressources humaines et, enfin, les dépenses de formation du stagiaire afin d'adapter ses compétences au contexte de travail local (jusqu'à concurrence de 60 heures de formation) (MICC 2007c).

Certaines critiques ont été formulées à l'endroit du PRIIME (CAMO-PI 2006) ; par exemple, le programme ferait l'objet de peu de promotion auprès des employeurs, surtout à l'extérieur de la région montréalaise. Dans une étude récente sur la situation des immigrés à Montréal, le CAMO-PI (2007) souligne également qu'il faudrait trouver les moyens d'augmenter la participation des femmes, des jeunes et des membres des minorités visibles. Selon des intervenants sur le terrain, les anciens stages rémunérés d'immersion professionnelle semblaient avoir un plus grand taux de succès en ce qui concerne le maintien en emploi. En outre, le PRIIME modifierait la nature des liens qu'entretiennent les organismes communautaires avec les employeurs puisque ceux-ci, désormais, seraient davantage cantonnés dans un rôle de promotion du programme, les employeurs devant entrer en contact avec les agents d'Emploi-Québec afin de participer au programme. Il s'agit d'appréhensions qui pourraient s'avérer fondées mais, le programme étant encore à ses débuts, il est difficile de se prononcer avec certitude.

On peut également noter que les critères d'admission aux programmes de stages excluent les immigrés qui sont au pays depuis plus de deux ans. L'hypothèse sous-jacente serait qu'une fois que les immigrés comprennent comment fonctionne le marché du travail québécois et se familiarisent avec les méthodes en usage, leurs chances de réussite deviennent comparables à celles de la population non immigrée. Or, la réalité montre que cette hypothèse est peu réaliste et que bon nombre d'immigrés sont en chômage ou occupent des emplois peu qualifiés et précaires durant plusieurs années après leur arrivée, même après avoir suivi des programmes de formation. Ces personnes, négligées par les politiques d'intégration, n'ont d'autre choix que de recourir aux programmes généraux du marché du travail, qui, pourtant, ne tiennent pas compte de la problématique particulière à l'immigration. On ne peut en effet tenir pour acquis que le chômage de longue durée des immigrés est de même nature que celui de la population née au pays.

Une critique formulée par l'OCDE (2007a) vise de façon générale ce type de programme dans lequel les responsables du placement favoriseraient les immigrés ou les membres des minorités visibles les plus compétents afin d'obtenir plus facilement l'adhésion des entreprises au programme. Ces personnes se seraient probablement trouvé un emploi même sans l'aide du programme, tandis que les autres, moins bien outillées, resteraient en plan, étant donné le nombre limité de places de stage. On reproduirait ainsi, au niveau de l'intégration des immigrés, le phénomène de file d'attente que l'on observe dans les programmes de retour à l'emploi destinés aux chômeurs. Le PRIIME pourrait donc entraîner un effet dit « d'écrémage ».

En résumé, cette analyse nous a montré qu'il est possible de suppléer à l'absence d'expérience canadienne et de réseaux professionnels par le biais de stages. L'État a successivement mis en œuvre des programmes ayant cet objectif, qui semblent conduire ceux qui y participent à une insertion satisfaisante et durable sur le marché du travail. Cependant, le nombre de participants est assez faible si l'on tient compte du nombre d'immigrés qui pourraient en bénéficier. Si l'on compare les mesures ayant trait à l'accompagnement de première ligne et à l'employabilité à celles qui visent l'expérience de travail québécoise, on constate que le nombre de bénéficiaires diminue radicalement. Alors que le nombre d'immigrés économiques accueillis atteint plus de 26 000 personnes par an, en bout de ligne le nombre de ceux qui ont accès aux mesures vraiment efficaces d'intégration, y compris les formations d'appoint des ordres professionnels, demeure très restreint. Deux facteurs, dans une certaine mesure interdépendants, expliquent cette situation : la collaboration encore très restreinte du milieu des entreprises et les contraintes pesant sur le financement public des stages.

Rappelons que l'implication du monde des affaires est essentielle à l'intégration en emploi des immigrés. Il est étonnant que dans un contexte où l'économie est en croissance et où les pénuries de main-d'œuvre sont la préoccupation première des entreprises, l'embauche des immigrés qualifiés apparaît pour la majorité des entreprises comme une solution dans les discours mais non dans les faits.

Charte des droits et libertés de la personne

La Charte des droits et libertés de la personne[7], dispositif central reflétant un choix de la société québécoise, est peu souvent invoquée de façon concrète lorsque l'on traite de mesures d'intégration des immigrés. Comme le montre le tableau 20, plusieurs types d'actions peuvent

favoriser l'intégration des immigrés en s'appuyant sur les principes consacrés par la Charte.

Certes on ne peut, à proprement parler, les qualifier de politiques d'intégration en emploi ; cependant, on ne peut nier que les principes de la Charte sous-tendent toute la question de l'intégration égalitaire des immigrés et peuvent avoir un effet important sur elle.

Interdiction de la discrimination en emploi

Plusieurs études expliquent les inégalités en emploi dont souffrent les immigrés par la présence de discrimination sur le marché du travail à leur égard, notamment lorsqu'ils font partie également des minorités visibles. Le Québec dispose d'un arsenal juridique important dans ce domaine, y compris la Charte des droits et libertés de la personne, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et le Tribunal des droits de la personne. L'article 10 de la Charte interdit la discrimination fondée sur un grand nombre de motifs, dont l'origine ethnique ou nationale, la race, la couleur et la langue, motifs que les immigrés mentionnent comme causes possibles de difficultés sur le marché du travail.

Une personne qui croit être victime de discrimination en milieu de travail, notamment en raison de son sexe, de son origine ethnique ou nationale, de sa couleur, de sa race, de sa religion ou de sa langue, peut déposer une plainte devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. En 2005-2006, la Commission a ouvert 385 dossiers d'enquête en matière de discrimination en milieu du travail, dont 70 avaient pour motifs la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale – seul le handicap était un motif de discrimination plus fréquemment invoqué (CDPDJ 2006b). Toutefois, lorsqu'on examine, pour l'année 2005-2006, les suites données aux dossiers d'enquête[40], soit les actions intentées, les mesures de redressement demandées ainsi que les règlements intervenus, on note un nombre infime de cas ayant trait à la discrimination en milieu de travail en raison de la race, la couleur ou l'origine ethnique ou nationale, soit :

- deux actions intentées, sur un total[41] de 45.
- aucune proposition de mesures de redressement, sur un total de 50.
- un règlement, sur un total de 30.

Il est donc évident que si la discrimination en milieu de travail subie par les immigrés, notamment ceux qui sont membres des minorités visibles, est une réalité au Québec, elle est encore insuffisamment combattue au plan juridique. La lutte contre la discrimination en milieu de travail sur la base de l'origine ethnique ou nationale, de la couleur ou de la race a encore au Québec une portée réelle très limitée.

Plusieurs facteurs pourraient expliquer ces résultats : un premier facteur est le fait que les immigrés ne connaissent pas bien leurs droits et les recours qui sont à leur disposition. Ils sont dès leur arrivée aux prises avec un certain nombre de difficultés qui ne leur laissent pas de temps de s'informer à ce sujet. De plus, quand ils trouvent un emploi qui leur assure une certaine sécurité économique, ils sont prêts à fermer les yeux et à endurer en silence des pratiques ou des comportements discriminatoires afin de ne pas être licenciés. Également, compte tenu du fait que la citoyenneté est octroyée après trois ans, les résidents permanents pourraient hésiter à porter plainte par crainte de mettre en péril l'accès à la citoyenneté.

Tableau 20
Disposition législatives pertinentes à l'intégration des immigrés

Type de mesure	Cadre législatif ou administratif
Interdiction de discriminer	Articles 10, 16, 18, 18.1 et 19 de la Charte des droits
Programmes d'accès à l'égalité en emploi recommandés par la Commission ou imposés par un tribunal	Partie III de la Charte, notamment les articles 86, 88, 89 et 90
Programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique	Partie III de la Charte, notamment les articles 86 et 92
Programmes d'accès à l'égalité en emploi volontaires	Partie III de la Charte, notamment les articles 86, 87, 89
Programmes d'accès à l'égalité en emploi découlant d'une obligation contractuelle	Partie III de la Charte, notamment les articles 86, 89, 90, 91 et décision ministérielle (1989)
Programmes d'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics	Partie III de la Charte et Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

Note : Voir l'annexe 4 pour une lecture détaillée des articles de la Charte. On peut consulter le texte de la Loi (L.R.Q., chapitre A-2.01) sur Internet (http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/A_2_01).

À cela s'ajoute un élément important reconnu par la Commission elle-même, c'est-à-dire qu'il est difficile de prouver qu'on est victime de discrimination due à l'origine ethnique ou nationale, à la race ou à la couleur car la discrimination devient de plus en plus subtile et indirecte, faisant partie intégrante des pratiques de gestion des ressources humaines. C'est ce qui explique la fréquence des fermetures de dossiers liés à ces motifs en raison de preuve insuffisante (CDPDJ 2003).

Les programmes d'accès à l'égalité en emploi

Depuis 1985, la Charte des droits et libertés de la personne comporte un chapitre consacré explicitement aux programmes d'accès à l'égalité (PAE). Ceux-ci doivent s'inscrire dans le cadre d'un échéancier précis et reposent sur une démarche structurée adaptée à la réalité de la discrimination systémique observée à l'intérieur d'une organisation particulière (Chicha-Pontbriand 1989). En pratique, les PAE ne visent pas spécifiquement les immigrés, mais plutôt les minorités visibles. Comme ces deux populations se recoupent largement, nous considérons que ces programmes pourraient soutenir efficacement l'intégration au travail des immigrés.

À l'origine, trois modalités de mise en œuvre des PAE étaient prévus (Chicha 2001) :

- les PAE recommandés par la Commission des droits de la personne ou imposés par un tribunal ;
- les PAE dans les ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la *Loi sur la fonction publique* ;
- les PAE volontaires, qui ne sont soumis à aucun contrôle de la Commission.

En 1989, les PAE découlant d'une obligation contractuelle ont été mis en vigueur par décision ministérielle. Ces programmes sont exigés des entreprises ayant 100 employés ou plus et recevant du gouvernement une subvention ou un contrat de 100 000 dollars ou plus.

Plus récemment, en 2001, est entrée en vigueur la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Cette loi exige que les organismes visés employant 100 personnes et plus fassent un diagnostic de la situation des groupes cibles au sein de leur effectif et prennent les mesures nécessaires pour améliorer leur représentation.

Malgré ce cadre juridique, force est de constater que les PAE ont eu des résultats plutôt décevants. Les raisons de cet échec touchent à la fois à la gestion des ressources humaines et à la mise en place des PAE dans les entreprises, mais également au rôle de l'État québécois (Chicha 1998 ; Chicha et Charest 2006). La majorité des entreprises tenues d'adopter un PAE disent éprouver de grandes difficultés à embaucher des personnes immigrées et membres des minorités visibles car elles reçoivent peu de candidatures de cette tranche de la population et les candidatures qui leur sont soumises n'ont pas les compétences recherchées. De plus, plusieurs entreprises maintiennent en place des pratiques de recrutement, de sélection et de promotion qui ont pour effet d'exclure les minorités. Par exemple :

- la majorité des entreprises recrutent par réseau de contacts personnels ;
- des tests de personnalité conçus pour la population majoritaire sont appliqués lors de la sélection et ont des effets discriminatoires sur les personnes issues d'autres contextes culturels ;
- les entreprises ne révisent pas leurs pratiques de promotion, de sorte que les personnes issues de l'immigration sont cantonnées dans des postes d'entrée ou dans des postes subalternes.

En ce qui concerne l'État québécois, il s'est soustrait du champ d'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. La volonté d'assurer le succès des PAE a été maintes fois réitérée mais ne s'est pas vraiment traduite dans les faits, le pourcentage des personnes issues de l'immigration dans la fonction publique étant encore négligeable. C'est ainsi qu'en 2005-2006, les communautés culturelles ne formaient que 2,7 p. 100 des effectifs réguliers de la fonction publique québécoise (Secrétariat du Conseil du trésor 2007).

Pourtant, lorsqu'il existe une réelle volonté de changement dans l'organisation, les PAE peuvent augmenter la représentation des personnes issues de l'immigration dans les entreprises et les organisations. Par exemple, au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), au cours de la période du 1er mai 2004 au 30 avril 2005, 234 postes permanents ont dû être pourvus ; 26 des personnes embauchées sont membres des minorités visibles, ce qui dépasse l'objectif de 10 p. 100 que s'est fixé le SPVM (CSQ 2007). De même, plus de 11 p. 100 de la Fonction publique municipale à la Ville de Montréal est composée de personnes issues des minorités visibles et ethniques (CSQ 2007). De tels résultats ont été rendus possibles par des stratégies proactives.

Les organisations syndicales ont également développé des outils afin d'appuyer l'accès à l'égalité et de sensibiliser leurs membres à la question de l'intégration et du maintien en emploi des immigrés et des personnes

des minorités visibles, dont nous ne donnons ici que quelques exemples (CSN 2003 ; CSQ 2006 ; FTQ 1993 ; FTQ 2004).

Le document produit par la CSN (2003) fournit des renseignements factuels sur l'apport de l'immigration à la société québécoise et comprend une section consacrée à la prise en charge syndicale du dossier de la sensibilisation et de l'accès à l'égalité. Cette prise en charge implique, entre autres, de dresser un portrait du milieu de travail en identifiant la représentation numérique des personnes issues de l'immigration et des membres des minorités visibles, et de recenser les anticipations des travailleurs des différents groupes afin de mettre en place une stratégie de lutte contre les préjugés qui soit adaptée au milieu de travail. Selon la CSN, les conditions susceptibles de favoriser une meilleure intégration comprennent notamment le parrainage des travailleurs immigrés, la formation des milieux de travail à l'interculturalisme, les cours de français en entreprise et la mise en place de politiques de recrutement et d'embauche qui reconnaissent explicitement l'importance de l'accès à l'égalité. Outre l'initiative des cours de français en milieu de travail mentionnée précédemment, la FTQ est active sur plusieurs fronts dans la lutte contre les préjugés et la discrimination ; dès 1993, elle produisait un premier guide pédagogique de sensibilisation aux préjugés. De plus, elle organise de temps à autre des journées de réflexion sur le thème des relations interculturelles (FTQ 2004). De son côté, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) développait dès la fin des années 1980 une expertise en matière de formation aux relations interculturelles qui a mené à la rédaction d'un outil pédagogique de lutte contre le racisme (CSQ 2006). De plus, à la demande de ses membres, la CSQ a adopté un énoncé de politique d'éducation interculturelle en 1993.

Dans l'ensemble, on peut conclure que l'interdiction de discrimination contenue dans la Charte, bien qu'en vigueur depuis plus de 30 ans, est un dispositif qui est loin d'avoir donné sa pleine mesure dans le soutien à une véritable intégration des immigrés dans le monde du travail. Ceci explique très certainement la persistance de la discrimination à leur égard. Il serait temps de l'adapter à la problématique des immigrés et des minorités visibles sur le marché du travail telle qu'on l'observe aujourd'hui. De même, en raison, notamment, d'un manque de volonté politique réelle, les programmes d'accès à l'égalité, qui constituent un modèle intéressant et bien adapté pour surmonter la discrimination systémique en emploi à laquelle font face plusieurs groupes, y compris les immigrés, n'ont pas pu faire leurs preuves jusqu'à présent.

Les initiatives de gestion de la diversité

Une approche parallèle qui s'est développée récemment est celle de la gestion de la diversité. Elle se veut non coercitive et flexible et est considérée implicitement comme un substitut aux dispositifs examinés dans la section précédente. Le raisonnement sous-jacent est que si l'on peut encourager les employeurs à diversifier leur main-d'œuvre, notamment pour des raisons de rentabilité, il sera moins nécessaire de recourir aux sanctions prévues dans la Charte ou aux programmes d'accès à l'égalité. Afin de sensibiliser les employeurs à la réalité des minorités visibles au Québec et de les inciter à en embaucher davantage, différents moyens de sensibilisation ont été ainsi développés. Récemment, la Direction régionale de Montréal d'Emploi-Québec a lancé le *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi* qui a pour but d'aider les entreprises à adapter leurs pratiques de gestion afin de pouvoir plus aisément intégrer la main-d'œuvre immigrée ou membre des minorités visibles (Emploi-Québec 2005). Il s'agit d'un outil qui présente des exemples concrets afin d'accroître l'efficacité de la gestion de la diversité multiculturelle. De même, le MICC, par le biais de son service-conseil en relations interculturelles, offre un ensemble de services aux employeurs en matière de gestion de la diversité. Les employeurs peuvent donc :

- obtenir des renseignements sur les ressources en matière d'emploi (par exemple, la liste des organismes communautaires qui offrent des services d'emploi aux immigrés et aux personnes des minorités visibles) ;
- recevoir des séances de sensibilisation et de formation ;
- avoir accès à un répertoire de ressources externes[12].

En ce qui touche à la gestion de la diversité, d'autres initiatives peuvent être mentionnées – par exemple, le projet EDIT (Entreprises diversifiées et talentueuses), lancé en mai 2007 par le Conseil des relations interculturelles dans le but de sensibiliser les PME à l'impact discriminatoire que peuvent avoir certaines pratiques de gestion des ressources humaines et à récompenser les meilleures entreprises en matière de gestion de la diversité[13]. Une autre initiative a été prise en partenariat avec le milieu des entreprises. Le MICC, la Fédération des chambres de commerce du Québec, la Commission des partenaires du marché du travail et le ministère du

Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation ont mis sur pied une série d'ateliers de sensibilisation des employeurs qui s'échelonneront sur une durée de 18 mois. Le contenu des ateliers aidera les employeurs « à s'ouvrir aux réalités des différences culturelles et aux adaptations de comportements et d'attitudes nécessaires pour créer un milieu de travail positif et ouvert » (Gouvernement du Québec 2006b).

La Ville de Montréal s'est aussi engagée dans cette voie. Au fil des ans, elle a adopté trois documents qui servent de cadre de référence pour la gestion de la diversité qui résulte de l'immigration (Ville de Montréal 2006) :

- la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale (1989) ;
- la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion (2004) ;
- la Charte montréalaise des droits et responsabilités (2006).

De plus, compte tenu du fait que la majorité des immigrés s'établissent à Montréal, en 1999, le MICC a signé avec la Ville de Montréal une entente qui précise que l'intégration des immigrés est un objectif à réaliser en partenariat avec les autres acteurs de la société civile (Ville de Montréal 2005). En vertu de cette entente, le MICC accorde annuellement à la ville la somme de 650 000 dollars pour la mise en œuvre du Plan d'action pour l'accueil et l'intégration des immigrés ; cette contribution est bonifiée de 25 000 dollars par la ville. Ce plan se divise en deux axes : 1) l'axe relations interculturelles qui comporte 11 projets favorisant les rapprochements culturels par le biais d'activités comme la mise en contact de familles immigrées et de familles natives du Canada, la sensibilisation des parents immigrés à l'importance de la lecture pour leurs enfants ou encore l'initiation des immigrés à l'histoire des institutions municipales et la sensibilisation des Montréalais à l'apport de l'immigration au développement de Montréal ; et 2) l'axe intégration économique, qui compte neuf projets visant à mettre en place les conditions propices à l'insertion en emploi des immigrés par le biais de stages rémunérés dans les entreprises d'insertion, en fournissant aux conseillers en emploi des renseignements sur les ressources communautaires pouvant favoriser l'intégration des immigrés ou encore en créant des occasions de rencontre et d'échanges entre les immigrés en recherche d'emploi et différentes entreprises de la région montréalaise.

La ville offre également des séances de formation interculturelle destinées aux entreprises afin de sensibiliser les employeurs à la nécessité d'améliorer leur compréhension interculturelle. À partir de différents outils de formation, le projet vise à encourager ces entreprises à recruter et à maintenir en emploi une main-d'œuvre davantage diversifiée (Ville de Montréal 2005).

Conclusion et recommandations

Le but de cette étude était d'examiner les politiques mises en œuvre afin de soutenir l'intégration en emploi des immigrés au Québec et, de façon plus précise, à Montréal. La situation des immigrés est complexe et ceux-ci ont besoin d'appui tout au long de leur cheminement vers un emploi correspondant à leur formation et à leurs aspirations. Nous avons pu voir que les inégalités qu'ils vivent sont importantes et persistantes et qu'elles sont attribuables à un cumul d'obstacles vécus par un grand nombre d'entre eux. Le Québec a adopté un certain nombre de politiques et de programmes novateurs visant à réduire les obstacles auxquels les immigrés sont confrontés.

On constate cependant que trois caractéristiques de ces politiques et programmes limitent significativement leur portée. En premier lieu, on peut mentionner la fragmentation de la conception et de la gestion des politiques et programmes entre divers acteurs ayant des priorités distinctes ou parfois antagonistes. Cette fragmentation s'inscrit en contradiction avec la réalité qui nous montre que l'intégration des immigrés au marché du travail est le fruit d'un cheminement long et difficile, semé d'embûches, qui se réalise dans la durée et qui exige la cohérence, la synchronisation et la continuité des interventions.

La fragmentation se traduit également par des partenariats possiblement moins efficaces, notamment lorsque les partenaires ne connaissent pas la problématique des immigrés de la même manière et, surtout, ont des missions et des intérêts différents : certains partenaires, tels que les organismes communautaires, sont centrés sur les intérêts des immigrés, tandis que d'autres, comme certaines agences gouvernementales, ont pour mission principale le bon fonctionnement du marché du travail, les immigrés ne constituant qu'une clientèle relativement marginale ; d'autres encore, tels que les ordres professionnels, visent la promotion et la défense de leurs membres et la protection du public ; quant aux collèges et universités, partenaires importants mais encore relativement effacés, leur mission est principalement orientée vers les finissants du système

scolaire québécois. Une action concertée entre ces divers partenaires – ministères, ordres, ONG, collèges et universités, employeurs – et orientée vers un même but est indispensable mais difficilement atteignable compte tenu de la fragmentation actuelle.

Ce morcellement a également un impact négatif sur les choix professionnels des immigrés, qui doivent prendre rapidement des décisions importantes en se fondant sur des renseignements très partiels ou non validés quant aux diverses possibilités professionnelles. L'élaboration d'une stratégie individuelle d'insertion professionnelle est indispensable à tout immigré qui souhaite réussir sur le marché du travail. Or comme cette étude le souligne, il peut être très difficile, voire impossible, d'avoir une vue d'ensemble des politiques disponibles compte tenu de la multiplicité des activités et du nombre important d'acteurs impliqués à différents niveaux. Ceci est accentué par la variation assez fréquente des modalités de certaines politiques d'intégration.

Une deuxième caractéristique limitative importante est liée à une hypothèse implicite qui sous-tend la politique d'intégration en emploi des immigrés, selon laquelle les problèmes actuels sont attribuables principalement à l'inadaptation de l'offre de travail, c'est-à-dire des caractéristiques personnelles des immigrés. C'est ce qui explique la multiplicité des programmes d'employabilité : rédaction de curriculum vitae, préparation aux entrevues de sélection, familiarisation avec les codes culturels, etc. Certes il est important de responsabiliser les immigrés, comme le souligne l'OCDE (2007a), mais encore faut-il que les autres parties se responsabilisent elles aussi. Or, des partenaires importants, tels que les employeurs des secteurs public, parapublic et privé, qui ont un rôle crucial à jouer dans l'intégration au marché du travail, hésitent encore à offrir aux immigrés des emplois qualifiés et durables. Agir sur l'offre de travail sans agir simultanément et avec la même détermination sur la demande de travail risque de vouer à un demi-échec plusieurs initiatives intéressantes.

La troisième caractéristique a trait au sous-financement des programmes, ce qui entraîne un sévère contingentement de ceux qui sont les plus efficaces ainsi que l'instauration de critères d'admissibilité trop restrictifs. Ces programmes, tels les stages et la formation d'appoint dans les métiers réglementés, sont loin de répondre aux besoins et ne touchent qu'une quantité infime d'immigrés. Le sous-financement explique aussi en partie l'importance donnée aux programmes économes en ressources, tels que l'accueil et l'accompagnement qui touchent un nombre relativement important d'immigrés, mais de façon très ponctuelle. Ce sous-financement représente aussi la pierre d'achoppement sur laquelle se butent durement les efforts des organismes communautaires et des autres intervenants dans le domaine de l'intégration.

Les restrictions budgétaires semblent constituer le facteur déterminant des choix gouvernementaux en matière de politiques d'immigration et d'intégration, depuis la fixation des critères de la grille de sélection des candidats à l'immigration au Québec jusqu'aux modalités et au nombre de programmes de francisation en passant par l'offre de formations d'appoint en vue de la reconnaissance des diplômes étrangers. On ne peut nier que, dans une économie où les ressources sont limitées, un choix judicieux doit être effectué entre divers programmes. Toutefois, les chiffres disponibles montrent que l'écart entre les besoins exprimés et les investissements réalisés pour y répondre est extrêmement élevé. Alors que le flux d'immigrés dépasse 45 000 personnes par an, seul un très petit nombre d'entre eux peuvent bénéficier d'un appui approfondi, et ce, pour une durée très limitée. Le gaspillage de capital humain qui en résulte est très élevé, tout comme les coûts personnels et sociaux qui y sont associés.

Compte tenu de cette analyse, certaines recommandations pourraient être prises en considération pour améliorer la situation :

- Assurer la coordination et la cohérence des politiques. L'instauration d'une agence indépendante, représentative des divers acteurs sociaux, qui aurait un rôle actif à jouer dans la coordination de l'ensemble des politiques, serait extrêmement utile ; à cela s'ajouteraient notamment des responsabilités de recherche et d'évaluation des politiques.
- Augmenter de façon sensible le financement de la politique d'intégration en pérennisant le financement des organismes communautaires. La totalité du transfert actuel fédéral destiné à l'immigration devrait y être consacrée. Cependant, il convient de préciser qu'à l'heure actuelle il est difficile de savoir si la totalité du transfert est vraiment consacrée aux immigrés en raison d'un manque de transparence – une lacune que le gouvernement s'est récemment engagé à corriger. Le 13 mars 2008, cet engagement a été réitéré à l'occasion du dépôt du budget 2008-2009. Celui-ci, tout en augmentant les crédits accordés à l'immigration de 20 millions de dollars sur deux ans, prévoit que la totalité de l'enveloppe budgétaire pour l'intégration et la francisation des

immigrés sera versée au Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

- Augmenter rapidement le nombre d'initiatives efficaces, soit les formations d'appoint et les stages, ainsi que le nombre de places offertes. Ces programmes sont ceux qui permettent le mieux d'éviter le déclassement des immigrés.
- Mener une action vigoureuse du côté de la demande de travail, tant du secteur public que du secteur privé. Cette action devrait se manifester également par une lutte plus efficace contre la discrimination en emploi et par une application réelle des programmes d'accès à l'égalité obligatoires dans le secteur privé. Certes, les programmes de gestion de la diversité non contraignants, servent à sensibiliser les employeurs aux avantages d'une main-d'œuvre diversifiée, mais ils sont peu efficaces pour intégrer réellement les immigrés.
- Enfin, les politiques d'intégration des immigrés au marché du travail devraient explicitement prendre en considération la situation de certains groupes, notamment les femmes, qui subissent des contraintes supplémentaires en raison du fait qu'elles sont à la croisée de plusieurs motifs de discrimination : le genre, la situation familiale et l'origine étrangère, ce qui les met parfois dans des situations inextricables et rend leur intégration encore plus difficile. D'une part, elles subissent une discrimination fondée sur le genre dans l'accès à l'emploi, notamment quand elles sont spécialisées dans des domaines traditionnellement masculins ; d'autre part, elles sont immédiatement confrontées dès leur arrivée par la pénurie des services de garde, ce qui force certaines d'entre elles à laisser leur carrière en plan et retarde d'autant leur intégration au marché du travail. Enfin, plusieurs femmes sont également confrontées à des pratiques discriminatoires et des préjugés en raison de leur origine étrangère ou de leur appartenance à une minorité visible.

À l'heure où se poursuivent les débats sur la pertinence d'augmenter le volume futur de l'immigration, il nous semble que la réponse dépend en bonne partie de la politique d'intégration que le Québec est prêt à adopter à l'avenir. Les bienfaits qu'on peut retirer de l'immigration ne pourront être actualisés que lorsque l'intégration sera effective et que les immigrés jouiront de ce droit fondamental qu'est la pleine égalité sur le marché du travail, sans discrimination liée au sexe, à l'origine ethnique ou nationale, à la race, à la couleur ou à la langue.

Annexes

Annexe 1
Le partage des responsabilités Canada-Québec en matière d'immigration et d'intégration

Nature des responsabilités[1]	Canada	Québec
Définition des catégories générales d'immigration	√	
Sélection, admission et contrôle :		
• Catégorisation des candidatures (immigration économique, regroupement familial, immigration humanitaire, etc.)	√	
• Évaluation et décision sur les candidatures soumises à la sélection (ensemble du mouvement migratoire, à l'exception du regroupement familial et des réfugiés reconnus au Canada)		√
• Délivrance de certificats de sélection du Québec		√
• Droit de regard déterminant dans l'admission de catégories données de personnes pour un séjour temporaire (travail, étude ou traitement médical)		√
• Reconnaissance du statut de réfugié au sens de la Convention	√	
• Contrôle de santé, de criminalité et de sécurité nationale	√	
• Attribution de la résidence permanente ou de l'autorisation de séjour temporaire et contrôle du statut des personnes admises ou présentes sur le territoire	√	
Exécution des mesures de renvoi	√	
Parrainage :		
• Détermination des clientèles admissibles	√	
• Fixation des barèmes		√
• Réception et suivi des engagements		√
Accueil et intégration des personnes immigrantes		√
Attribution de la citoyenneté canadienne	√	

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2007f).
[1] Il s'agit d'une liste non exhaustive et qui synthétise plusieurs détails inclus dans la législation.

Annexe 2
Synthèse de la grille de sélection canadienne des travailleurs qualifiés

Critères	Nombre de points
Études	Maximum de 25 points
Aptitudes en français / anglais	Maximum de 24 points
Expérience	Maximum de 21 points
Âge	Maximum de 10 points
Emploi réservé au Canada	Maximum de 10 points
Adaptabilité	Maximum de 10 points
Total	Maximum de 100 points
Note de passage	67 points

Source : Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Canada), articles 78 à 83 inclusivement, consulté le 15 septembre 2007.

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations universitaires[2]		
Section A		
Biochimie	12	3
Chimie	12	3
Probabilités et statistiques	12	3
Section B		
Nil	9	2
Section C		
Actuariat	5	1
Architecture urbaine et aménagement	5	1
Comptabilité, sciences comptables	5	1
Design de l'environnement	5	1
Design industriel	5	1
Diététique et nutrition	5	1
Énergie	5	1
Formation des enseignants spécialistes en adaptation scolaire (orthopédagogie)	5	1
Génétique	5	1
Génie aérospatial, aéronautique et astronautique	5	1
Génie agricole, génie rural	5	1
Génie alimentaire	5	1
Génie biologique et biomédical	5	1
Génie chimique	5	1
Génie civil, de la construction et du transport	5	1
Génie industriel et administratif	5	1
Génie mécanique	5	1
Génie métallurgique et des matériaux	5	1
Génie nucléaire	5	1
Génie physique	5	1
Géodésie (arpentage)	5	1
Mathématiques	5	1
Médecine	5	1
Microbiologie	5	1
Psycho-éducation	5	1
Sciences de l'informatique	5	1
Sciences et technologie des aliments	5	1
Sciences infirmières et nursing	5	1
Service social	5	1
Traduction	5	1
Section D		
Ergothérapie	1	0
Orthophonie et audiologie	1	0
Pharmacie et sciences pharmaceutiques	1	0
Physiothérapie	1	0
Section E		
Administration des affaires	0	0
Administration publique	0	0
Affaires sur le plan international	0	0
Agriculture	0	0
Anglais, en général et langue maternelle	0	0

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations universitaires[2] (suite)		
Animation sociale ou communautaire	0	0
Anthropologie	0	0
Architecture	0	0
Architecture paysagiste	0	0
Art dramatique	0	0
Arts graphiques (communications graphiques)	0	0
Arts plastiques (peinture, dessin, sculpture)	0	0
Beaux-arts et arts appliqués	0	0
Bibliothéconomie et archivistique	0	0
Biophysique	0	0
Chiropratique	0	0
Cinématographie	0	0
Communications et journalisme	0	0
Criminologie	0	0
Démographie	0	0
Design appliqué (céramique, tissage, orfèvrerie, décor)	0	0
Didactique (art d'enseigner)	0	0
Droit	0	0
Économique	0	0
Environnement (qualité du milieu et pollution)	0	0
Ergonomie	0	0
Ethnologie et ethnographie	0	0
Études géopolitiques	0	0
Études urbaines	0	0
Formation des enseignants au collégial	0	0
Formation des enseignants au préscolaire et au primaire	0	0
Formation des enseignants au secondaire	0	0
Formation des enseignants de l'enseignement professionnel au secondaire et au collégial	0	0
Formation des enseignants spécialistes au primaire et au secondaire	0	0
Français, en général et langue maternelle	0	0
Français, langue seconde	0	0
Génie agro-forestier	0	0
Génie des pâtes et papiers	0	0
Génie électrique, électronique et des communications	0	0
Génie forestier, foresterie et sciences du bois (sylviculture)	0	0
Génie géologique	0	0
Génie informatique et de la construction des ordinateurs	0	0
Génie minier	0	0
Géographie	0	0
Géologie (minéralogie, etc.)	0	0
Gestion de la production	0	0
Gestion des services de santé	0	0
Gestion du personnel	0	0
Gestion et administration des entreprises	0	0
Histoire	0	0
Humanités gréco-latines, et archéologie classique	0	0
Hydrologie, sciences de l'eau	0	0
Information de gestion	0	0
Langues et littératures modernes autres que le français	0	0
Linguistique (phonétique, sémantique, philologie)	0	0
Littérature comparée	0	0
Marketing et achats	0	0

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations universitaires[2] (suite)		
Médecine dentaire	0	0
Médecine et chirurgie expérimentales	0	0
Médecine vétérinaire	0	0
Météorologie et sciences de l'atmosphère	0	0
Mouvement expressif, danse, mime, rythmique	0	0
Musique	0	0
Océanographie	0	0
Opérations bancaires et finance	0	0
Optométrie	0	0
Orientation, information scolaire et professionnelle	0	0
Périnatalité	0	0
Philosophie	0	0
Photographie	0	0
Phytotechnie	0	0
Psychologie	0	0
Récréologie	0	0
Relations industrielles	0	0
Ressources naturelles	0	0
Santé communautaire et épidémiologie	0	0
Science politique	0	0
Sciences biologiques	0	0
Sciences de la terre	0	0
Sciences de l'activité physique	0	0
Sciences fondamentales et appliquées de la santé	0	0
Sciences physiques	0	0
Sciences religieuses	0	0
Sciences sociales	0	0
Sciences sociales et humanités	0	0
Sexologie	0	0
Sociologie	0	0
Urbanisme	0	0
Zootechnie	0	0
Formations techniques au collégial[2]		
Section A		
Techniques de génie mécanique (DEC – 3 ans)	12	3
Techniques de transformation des matériaux composites (DEC – 3 ans)	12	3
Techniques de transformation des matières plastiques (DEC – 3 ans)	12	3
Section B		
Avionique (DEC – 3 ans)	9	2
Conseil en assurances et en services financiers (DEC – 3 ans)	9	2
Entretien d'aéronefs (DEC – 3 ans)	9	2
Gestion de commerces (DEC – 3 ans)	9	2
Minéralurgie (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques de construction aéronautique (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques de design industriel (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques de diététique (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques de génie chimique (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques de la logistique du transport (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques de laboratoire (DEC – 3 ans)	9	2

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations techniques au collégial[2] (suite)		
Techniques de procédés chimiques (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques de production manufacturière (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques d'éducation à l'enfance (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques d'éducation spécialisée (DEC – 3 ans)	9	2
Techniques d'orthèses et de prothèses orthopédiques (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie de la géomatique (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie de la mécanique du bâtiment (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie de la transformation des aliments (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie de l'architecture (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie de l'estimation et de l'évaluation en bâtiment (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie de maintenance industrielle (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie du génie civil (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie du génie industriel (DEC – 3 ans)	9	2
Technologie du génie métallurgique (DEC – 3 ans)	9	2
Section C		
Soins infirmiers (DEC – 3 ans)	5	1
Techniques de gestion des services alimentaires et de restauration (DEC – 3 ans)	5	1
Techniques de gestion hôtelière (DEC – 3 ans)	5	1
Techniques de réadaptation physique (DEC – 3 ans)	5	1
Techniques de santé animale (DEC – 3 ans)	5	1
Techniques d'inhalothérapie (DEC – 3 ans)	5	1
Techniques d'intervention en délinquance (DEC – 3 ans)	5	1
Technologie d'analyses biomédicales (DEC – 3 ans)	5	1
Technologie de l'électronique (DEC – 3 ans)	5	1
Technologie de médecine nucléaire (DEC – 3 ans)	5	1
Technologie de radiodiagnostic (DEC – 3 ans)	5	1
Technologie de radio-oncologie (DEC – 3 ans)	5	1
Section D		
Techniques d'électrophysiologie médicale (DEC – 3 ans)	1	0
Section E		
Acupuncture (DEC – 3 ans)	0	0
Archives médicales (DEC – 3 ans)	0	0
Arts du cirque (DEC – 3 ans)	0	0
Assainissement de l'eau (DEC – 3 ans)	0	0
Audioprothèse (DEC – 3 ans)	0	0
Commercialisation de la mode (DEC – 3 ans)	0	0
Danse-interprétation (DEC – 3 ans)	0	0
Design de mode (DEC – 3 ans)	0	0
Design de présentation (DEC – 3 ans)	0	0
Design d'intérieur (DEC – 3 ans)	0	0
Dessin animé (DEC – 3 ans)	0	0
Environnement, hygiène et sécurité au travail (DEC – 3 ans)	0	0
Exploitation (DEC – 3 ans)	0	0
Géologie appliquée (DEC – 3 ans)	0	0
Gestion de la production du vêtement (DEC – 3 ans)	0	0
Gestion et exploitation d'entreprise agricole (DEC – 3 ans)	0	0
Graphisme (DEC – 3 ans)	0	0
Infographie en préimpression (DEC – 3 ans)	0	0
Interprétation théâtrale (DEC – 3 ans)	0	0

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » – Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » – Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations techniques au collégial[2] (suite)		
Navigation (DEC – 3 ans)	0	0
Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (DEC – 3 ans)	0	0
Photographie (DEC – 3 ans)	0	0
Sécurité incendie (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques ambulancières	0	0
Techniques d'aménagement cynégétique et halieutique (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'aménagement et d'urbanisme (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'animation 3D et de synthèse d'images (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'aquaculture (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'architecture navale (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de bureautique (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de communication dans les médias (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de comptabilité et de gestion (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de denturologie (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de génie mécanique de marine (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de gestion de l'imprimerie (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de la documentation (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de l'impression (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de l'informatique (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de métiers d'art (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de muséologie (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de pilotage d'aéronefs (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de production et de postproduction télévisuelles (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de recherche sociale (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de thanatologie (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de tourisme (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques de travail social (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'écologie appliquée (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques dentaires (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'hygiène dentaire (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'intégration multimédia (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'intervention en loisir (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'inventaire et de recherche en biologie (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques d'orthèses visuelles (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques du meuble et d'ébénisterie (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques du milieu naturel (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques du tourisme d'aventure (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques équines (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques juridiques (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques policières (DEC – 3 ans)	0	0
Techniques professionnelles de musique et chanson (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie de la production horticole et de l'environnement (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie de la production textile (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie de la transformation des produits forestiers (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie de l'électronique industrielle (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie de systèmes ordinés (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie des équipements agricoles (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie des matières textiles (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie des productions animales (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie forestière (DEC – 3 ans)	0	0
Technologie physique (DEC – 3 ans)	0	0
Technologies des pâtes et papiers (DEC – 3 ans)	0	0
Théâtre-Production (DEC – 3 ans)	0	0
Transformation des produits de la mer (DEC – 3 ans)	0	0

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations professionnelles au secondaire[2]		
Section A		
Boucherie de détail (DEP – 900 hres / 1 an)	12	3
Boulangerie (DEP – 795 hres / 1 an)	12	3
Fabrication de moules (ASP – 1185 hres / 2 ans)	12	3
Matriçage (ASP – 900 hres / 1 an)	12	3
Usinage sur machines-outils à commande numérique (ASP – 885 hres / 1 an)	12	3
Section B		
Assistance dentaire (DEP – 1500 hres / 2 ans)	9	2
Assistance technique en pharmacie (DEP – 1200 hres / 2 ans)	9	2
Briquetage-maçonnerie (DEP – 900 hres / 1 an)	9	2
Calorifugeage (DEP – 900 hres / 1 an)	9	2
Carrelage (DEP – 690 hres / 1 an)	9	2
Carrosserie (DEP – 1590 hres / 2 ans)	9	2
Charpenterie-menuiserie (DEP – 1350 hres / 2 ans)	9	2
Conduite de machines industrielles (DEP – 900 hres / 1 an)	9	2
Conduite d'engins de chantier (DEP – 1095 hres / 2 ans)	9	2
Conduite et réglage de machines à mouler (DEP – 1350 hres / 2 ans)	9	2
Cuisine d'établissement (DEP – 1350 hres / 2 ans)	9	2
Dessin de bâtiment (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Dessin industriel (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Ferblanterie-tôlerie (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Mécanique agricole (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Mécanique automobile (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Mécanique d'ascenseur (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Mécanique de machines fixes (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Mécanique de moteurs diesels et de contrôles électroniques (ASP – 810 hres / 1 an)	9	2
Mécanique de protection contre les incendies (DEP – 900 hres / 1 an)	9	2
Mécanique de véhicules lourds routiers (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Mécanique d'entretien en commandes industrielles (ASP – 450 hres / 1 an)	9	2
Mécanique d'entretien préventif et prospectif industriel (ASP – 450 hres / 1 an)	9	2
Mécanique industrielle de construction et d'entretien (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Mise en œuvre de matériaux composites (DEP – 900 hres / 1 an)	9	2
Modelage (DEP – 1500 hres / 2 ans)	9	2
Montage d'acier de structure (DEP – 750 hres / 1 an)	9	2
Montage de câbles et de circuits (DEP – 945 hres / 2 ans)	9	2
Outillage (ASP – 900 hres / 1 an)	9	2
Pâtisserie (DEP – 1350 hres / 2 ans)	9	2
Peinture en bâtiment (DEP – 900 hres / 1 an)	9	2
Plâtrage (DEP – 810 hres / 1 an)	9	2
Plomberie et chauffage (DEP – 1500 hres / 2 ans)	9	2
Préparation et finition de béton (DEP – 900 hres / 1 an)	9	2
Réfrigération (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Réparation d'appareils au gaz naturel (ASP – 600 hres / 1 an)	9	2
Restauration de maçonnerie (ASP – 495 hres / 1 an)	9	2
Soudage haute pression (ASP – 600 hres / 1 an)	9	2
Soudage-montage (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Techniques d'usinage (DEP – 1800 hres / 2 ans)	9	2
Tôlerie de précision (DEP – 1275 hres / 2 ans)	9	2
Section C		
Arpentage et topographie (DEP – 1800 hres / 2 ans)	5	1

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations professionnelles au secondaire[2] (suite)		
Chaudronnerie (DEP – 1290 hres / 2 ans)	5	1
Conduite de grues (DEP – 870 hres / 1 an)	5	1
Installation et entretien de systèmes de securite (DEP – 1485 hres / 2 ans)	5	1
Mecanique d'engins de chantier (DEP – 1800 hres / 2 ans)	5	1
Pose d'armature du beton (DEP – 735 hres / 1 an)	5	1
Pose de revetements de toiture (DEP – 600 hres / 1 an)	5	1
Pose de revetements souples (DEP – 900 hres / 1 an)	5	1
Vente de pieces mecaniques et d'accessoires (DEP – 1095 hres / 2 ans)	5	1
Vente des produits de la peche (DEP – 900 hres / 1 an)	5	1
Section D		
Nil	1	0
Section E		
Abattage et façonnage des bois (DEP – 840 hres / 1 an)	0	0
Abattage manuel et debardage forestier (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Affûtage (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Amenagement de la forêt (DEP – 1215 hres / 2 ans)	0	0
Aquiculture (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Arboriculture elagage (DEP – 915 hres / 2 ans)	0	0
Assemblage de structures métalliques (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Assistance aux beneficiaires en établissement de sante (DEP – 630 hres / 1 an)	0	0
Assistance familiale et sociale aux personnes à domicile (DEP – 960 hres / 2 ans)	0	0
Bijouterie-joaillerie (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Classement des bois debites (DEP – 930 hres / 2 ans)	0	0
Coiffure (DEP – 1455 hres / 2 ans)	0	0
Comptabilité (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Conduite de machinerie lourde en voirie forestière (DEP – 630 hres / 1 an)	0	0
Conduite de machines de traitement du minerai (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Conduite de procedes de traitement de l'eau (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Conduite d'engins de chantier nordique (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Confection de vêtements (Façon tailleur) (DEP – 1455 hres / 2 ans)	0	0
Confection de vêtements et d'articles de cuir (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Confection sur mesure et retouche (DEP – 1470 hres / 2 ans)	0	0
Cordonnerie (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Cuisine actualisee (ASP – 525 hres / 1 an)	0	0
Decoration interieure et etalage (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Decoupe et transformation du verre (DEP – 960 hres / 2 ans)	0	0
Dessin de patron (DEP – 1725 hres / 2 ans)	0	0
Ebenisterie (DEP – 1650 hres / 2 ans)	0	0
Electricite	0	0
Electromecanique de systemes automatises (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Entretien de bâtiments nordiques (DEP – 1320 hres / 2 ans)	0	0
Entretien de systèmes de tuyauterie industrielle (DEP – 1650 hres / 2 ans)	0	0
Entretien et réparation de caravanes (DEP – 975 hres / 2 ans)	0	0
Entretien general d'immeubles (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Esthetique (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Estimation en électricité (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Extraction de minerai (DEP – 930 hres / 2 ans)	0	0
Fabrication en série de meubles et de production en bois ouvré (DEP – 1050 hres / 2 ans)	0	0
Finition de meubles (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations professionnelles au secondaire[2] (suite)		
Fleuriste (DEP – 1035 hres / 2 ans)	0	0
Fonderie (DEP – 1230 hres / 2 ans)	0	0
Forage au diamant (DEP – 600 hres / 1 an)	0	0
Forage et dynamitage (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Gestion d'une entreprise specialisée de la construction (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Grandes cultures (DEP – 1095 hres / 2 ans)	0	0
Horlogerie-bijouterie (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Horlogerie-rhabillage (ASP – 600 hres / 1 an)	0	0
Horticulture ornementale (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Imprimerie (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Information aerienne (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Installation et reparation d'équipement de telecommunications (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Intervention en securite-incendie (DEP – 1185 hres / 2 ans)	0	0
Lancement d'une entreprise (ASP – 330 hres / 1 an)	0	0
Liaison en réseau d'équipement bureautique (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Mécanique de machines à coudre industrielles (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Mécanique de motocyclettes (ASP – 540 hres / 1 an)	0	0
Mécanique de véhicules légers (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Mécanique marine (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Montage de lignes électriques (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Montage de structures en aérospatiale (DEP – 975 hres / 2 ans)	0	0
Montage et installation de produits verriers (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Montage mécanique en aérospatiale (DEP – 1035 hres / 2 ans)	0	0
Nettoyage à sec et entretien de vêtements (DEP – 630 hres / 1 an)	0	0
Pâtes et papiers – Opérations (DEP – 1170 hres / 2 ans)	0	0
Pêche professionnelle (DEP – 1605 hres / 2 ans)	0	0
Photographie (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Pose de systèmes intérieurs (DEP – 645 hres / 1 an)	0	0
Préparation des produits de la pêche (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Procédés infographiques (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Production acéricole (DEP – 1005 hres / 2 ans)	0	0
Production de bovins de boucherie (DEP – 1245 hres / 2 ans)	0	0
Production horticole (DEP – 1470 hres / 2 ans)	0	0
Production industrielle de vêtements (DEP – 870 hres / 1 an)	0	0
Production laitière (DEP – 1245 hres / 2 ans)	0	0
Production porcine (DEP – 1170 hres / 2 ans)	0	0
Production textile (opérations) (DEP – 885 hres / 1 an)	0	0
Protection et exploitation de territoires fauniques (DEP – 1320 hres / 2 ans)	0	0
Réalisation d'aménagements paysagers (DEP – 930 hres / 2 ans)	0	0
Réception en hôtellerie (DEP – 735 hres / 1 an)	0	0
Rembourrage artisanal (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Rembourrage industriel (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Réparation d'appareils électroménagers (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Réparation d'appareils électroniques audiovidéos (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Réparation d'armes à feu (DEP – 1350 hres / 2 ans)	0	0
Réparation de magnétoscopes et de caméscopes (ASP – 675 hres / 1 an)	0	0
Représentation (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Reprographie et façonnage (DEP – 840 hres / 1 an)	0	0
Santé, assistance et soins infirmiers (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Sciage (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Secrétariat (DEP – 1485 hres / 2 ans)	0	0
Secrétariat juridique (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0

Annexe 3
Liste des domaines de formation de 2006 (suite)

	Critère « Domaine de formation » — Requérant principal Points[1]	Critère « Domaine de formation » — Époux/conjoint de fait Points[1]
Formations professionnelles au secondaire[2] (suite)		
Secrétariat médical (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Serrurerie (DEP – 1230 hres / 2 ans)	0	0
Service de la restauration (DEP – 960 hres / 2 ans)	0	0
Service technique d'équipement bureautique (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Service-conseil à la clientèle en équipement motorisé (DEP – 930 hres / 2 ans)	0	0
Sommellerie (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Soufflage de verre au néon (DEP – 1140 hres / 2 ans)	0	0
Soutien informatique (DEP – 1800 hres / 2 ans)	0	0
Spécialités en horticulture (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Taille de pierre (DEP – 1440 hres / 2 ans)	0	0
Traitement de surface (DEP – 780 hres / 1 an)	0	0
Transport par camion (DEP – 615 hres / 1 an)	0	0
Travail sylvicole (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0
Vente de produits de quincaillerie (DEP – 1110 hres / 2 ans)	0	0
Vente de voyages (DEP – 1245 hres / 2 ans)	0	0
Vente et service en bijouterie (ASP – 450 hres / 1 an)	0	0
Vente-conseil (DEP – 900 hres / 1 an)	0	0

Source : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2006).

Note : La liste des domaines de formation a pour objectif de favoriser la sélection de candidats ayant acquis une formation, sanctionnée par un diplôme, dans un domaine prometteur au regard des prévisions des besoins en main-d'œuvre établis à moyen terme. Cette liste répond notablement aux exigences québécoises du marché du travail. Le diplôme doit avoir été acquis au cours des cinq années précédant la demande de certificat de sélection du Québec (CSQ). À défaut, le demandeur doit avoir exercé durant au moins un an, au cours des cinq années précédant la demande de CSQ, une profession directement liée au diplôme obtenu et pour lequel il est évalué.

1. Pointage attribué à la grille de sélection des travailleurs qualifiés.

2. Aux fins de l'évaluation des domaines de formation des candidats à l'immigration, se référer au contenu des programmes énumérés dans cette liste que l'on retrouve sur les sites Internet de l'Inforoute FPT du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec et de l'IMT en ligne d'Emploi-Québec.

Annexe 4
Dispositions législatives pertinentes

Partie I : Les droits et libertés de la personne

10. Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

16. Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

18. Un bureau de placement ne peut exercer de discrimination dans la réception, la classification ou le traitement d'une demande d'emploi ou dans un acte visant à soumettre une demande à un employeur éventuel.

18.1 Nul ne peut, dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'une entrevue relative à un emploi, requérir d'une personne des renseignements sur les motifs visés dans l'article 10 sauf si ces renseignements sont utiles à l'application de l'article 20 ou à l'application d'un programme d'accès à l'égalité existant au moment de la demande.

19. Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit.

Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel.

Les ajustements salariaux ainsi qu'un programme d'équité salariale sont, eu égard à la discrimination fondée sur le sexe, réputés non discriminatoires s'ils sont établis conformément à la Loi sur l'équité salariale (chapitre É-12.001).

Partie III : Les programmes d'accès à l'égalité

86. Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

Un programme d'accès à l'égalité en emploi est, eu égard à la discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe ou l'origine ethnique, réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01).

Un programme d'accès à l'égalité en emploi établi pour une personne handicapée au sens de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre E-20.1) est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (chapitre A-2.01).

Non en vigueur
87. Tout programme d'accès à l'égalité doit être approuvé par la Commission à moins qu'il ne soit imposé par un tribunal.
La Commission, sur demande, prête son assistance à l'élaboration d'un tel programme.

88. La Commission peut, après enquête, si elle constate une situation de discrimination prévue par l'article 86, proposer l'implantation, dans un délai qu'elle fixe, d'un programme d'accès à l'égalité.

La Commission peut, lorsque sa proposition n'a pas été suivie, s'adresser à un tribunal et, sur preuve d'une situation visée dans l'article 86, obtenir dans le délai fixé par ce tribunal l'élaboration et l'implantation d'un programme. Le programme ainsi élaboré est déposé devant ce tribunal qui peut, en conformité avec la Charte, y apporter les modifications qu'il juge adéquates.

89. La Commission surveille l'application des programmes d'accès à l'égalité. Elle peut effectuer des enquêtes et exiger des rapports.

90. Lorsque la Commission constate qu'un programme d'accès à l'égalité n'est pas implanté dans le délai imparti ou n'est pas observé, elle peut, s'il s'agit d'un programme qu'elle a approuvé, retirer son approbation ou, s'il s'agit d'un programme dont elle a proposé l'implantation, s'adresser à un tribunal conformément au deuxième alinéa de l'article 88.

91. Un programme visé dans l'article 88 peut être modifié, reporté ou annulé si des faits nouveaux le justifient.

Lorsque la Commission et la personne requise ou qui a convenu d'implanter le programme s'entendent, l'accord modifiant, reportant ou annulant le programme d'accès à l'égalité est constaté par écrit.

En cas de désaccord, l'une ou l'autre peut s'adresser au tribunal auquel la Commission s'est adressée en vertu du deuxième alinéa de l'article 88, afin qu'il décide si les faits nouveaux justifient la modification, le report ou l'annulation du programme.

Toute modification doit être établie en conformité avec la Charte.

92. Le gouvernement doit exiger de ses ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le délai qu'il fixe.

Les articles 87 à 91 ne s'appliquent pas aux programmes visés dans le présent article. Ceux-ci doivent toutefois faire l'objet d'une consultation auprès de la Commission avant d'être implantés.

Notes

Les auteurs tiennent à remercier Mmes Geneviève Bouchard, de l'IRPP, et Marie-Josée Duplessis, de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, pour leurs commentaires judicieux, ainsi que toutes les personnes-ressources de divers ministères et organismes d'aide à l'intégration professionnelle des immigrés que nous avons consultées et dont les suggestions ont contribué à améliorer l'étude. Les auteurs assument cependant la responsabilité de toute omission ou erreur que pourrait renfermer ce document, qui porte sur un sujet très vaste et en constante évolution.

1 Elle a été remplacée en 2006, comme on le verra plus loin.

2 Soit l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, la Norvège, les Pays-Bas, le Portugal, la République tchèque, le Royaume-Uni, la Slovaquie et la Suède.

3 Il s'agit ici de l'Union européenne à 15 : Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Finlande, France, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni et Suède.

4 On appelle « pays non traditionnels » les pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine dont les ressortissants étaient relativement peu représentés dans les flux migratoires antérieurs aux années 1980.

5 Comme le stipule l'article 95 de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

6 « Aubin » (ou « aubain ») est un terme de l'ancien français qui signifie « étranger ».

7 Devenu depuis le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

8 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le site Internet d'Emploi-Québec, http://emploiquebec.net/francais/organisation/intervention_sectorielle/index.htm.

9 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le site Internet du CAMO-PI, http://www.camo-pi.qc.ca.

10 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le site Internet de la TCRI, http://www.tcri.qc.ca.

11 Bien que nous ayons effectué une recherche exhaustive, aussi bien dans la documentation disponible sur le sujet qu'auprès des spécialistes du domaine de l'intégration en emploi des immigrés, il est possible que nous ayons involontairement omis certains programmes dont l'envergure est plus restreinte ou qui sont moins bien documentés.

12 En 2006-2007, 30 424 personnes, sur un total de plus de 44 000 immigrés, ont été rejointes dès leur arrivée en territoire québécois (MICC 2007c). Tous les nouveaux arrivants peuvent prendre part à une entrevue personnalisée (pour les non-francophones) ou à une rencontre de groupe (pour les francophones). En 2006-2007, 14 778 personnes, dès leur arrivée à l'aéroport Trudeau, se sont prévalues de ce droit.

13 On peut se procurer ce guide dans les différents points de service du MICC au Québec et à l'étranger, ainsi que par internet. Le guide est disponible en français, en anglais et en espagnol.

14 On trouvera dans MICC (2006b) la liste complète des organismes communautaires soutenus financièrement.

15 Les Alliances françaises ont pour mission de répandre la connaissance de la langue et de la culture françaises à l'extérieur des frontières de la francophonie.

16 Selon SPEQ (2007), le monitorat n'est pas assuré par des professeurs de français mais par des personnes qui n'ont souvent pas les compétences requises pour enseigner au Québec. De plus, les moniteurs ne recevraient pas d'instructions précises du MICC en ce qui a trait à la forme et au contenu d'une séance de monitorat.

17 Ces fascicules sont disponibles dans le site Internet du MICC, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/ marche-travail.

18 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le site Internet de La Maisonnée, http://www.lamaisonneeinc.org/job-fr1.htm.

19 Ces guides sont disponibles dans le site Internet du MICC à l'adresse http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/guides-comparaison.html.

20 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le site Internet de l'Ordre des chimistes du Québec, http://www.ocq.qc.ca.

21 En voici la liste : acupuncteur, agronome, architecte, arpenteur-géomètre, audioprothésiste, avocat, chimiste, chiropraticien, comptable agréé, comptable en management accrédité, comptable général licencié, conseiller en orientation ou psychoéducateur, conseiller en ressources humaines ou conseiller en relations industrielles agréé, dentiste, denturologiste, diététiste, géologue, médecin, médecin vétérinaire, notaire, pharmacien, physiothérapeute ou thérapeute en réadaptation physique, podiatre, psychologue, sage-femme, technicien dentaire, technologiste médical, technologue en radiologie, technologue professionnel, traducteur agréé, terminologue agréé ou interprète agréé, travailleur social ou thérapeute conjugal ou familial, ergothérapeute, huissier de justice, hygiéniste dentaire, infirmier, infirmier auxiliaire, ingénieur, ingénieur forestier, inhalothérapeute, opticien d'ordonnance, optométriste, orthophoniste ou audiologiste, urbaniste, évaluateur agréé.

22 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le site Internet du MICC consacré à ces services, http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/professions-metiers/services-information.html.

23 À ce jour, seul le Barreau du Québec a soumis à l'approbation du gouvernement un projet de règlement visant à créer trois permis restrictifs permanents, à savoir : le permis de conseiller juridique canadien, le permis de conseiller juridique d'entreprise et le permis de conseiller juridique étranger (Gazette officielle du Québec 2007).

24 Ce type de stage comporte des frais de 525 dollars par semaine, qui sont à la charge du stagiaire (Crépeau 2007).

25 On trouvera plus de détails à ce sujet dans le site Internet du Collège des médecins du Québec, http://www.cmq.org.

26 Les renseignements sur ce programme ont été recueillis auprès de responsables de L'Hirondelle.

27 Depuis décembre 2004, le projet est coordonné par Emploi-Québec.

28 Données obtenues par l'entremise de personnes-ressources du MESS.

29 Renseignements tirés du site Internet de l'OIIQ, http://www.oiiq.org.

30 Renseignements tirés d'une entrevue que les auteurs ont réalisée avec des responsables de La Maisonnée, ainsi que du site Internet du CAMO-PI, http://www.camo-pi.qc.ca.

31 Les informations sur ce programme sont tirées d'une entrevue que les auteurs ont réalisée avec des intervenants du CAMO-PI et de l'AMPE-CITI.

32 On trouvera plus de détails dans le site Internet de Carrefour BLE, http://www.carrefourble.qc.ca.

33 Les renseignements sur ce programme sont tirés d'une entrevue téléphonique que les auteurs ont réalisée avec des responsables de l'Ordre des agronomes du Québec. On trouvera plus de détails dans le site Internet de l'Ordre, http://www.oaq.qc.ca.

34 On trouvera plus de détails dans le site Internet de l'organisme, http://www.tyndalestgeorges.ca.

35 On trouvera plus de détails dans la section du site Internet du MESS consacrée à ce programme, http://emploiquebec.net/français/individus/msemploi/quebec-pluriel/index.asp.

36 On trouvera plus de détails dans le site Internet d'Investissement Québec, http://www.investquebec.com/fr/index.aspx?page=1293.

37 Selon les données les plus récentes fournies par une personne-ressource du MESS, au 14 décembre 2007 il y aurait eu 2 236 participants au programme.

38 Certaines entreprises ont signé plus d'une entente PRIIME.

39 On peut consulter le texte de la Charte (L.R.Q., chapitre 12) à l'adresse http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_12/C12.htm.

40 Il est important de noter ici que les suites données à des dossiers d'enquête en 2005-2006 concernent généralement les dossiers ouverts durant les années précédentes.

41 Ce total concerne tous les motifs énoncés à l'article 10 de la Charte (sexe, handicap, âge, etc.) dans tous les domaines (travail, logement, services publics, etc.).

42 On trouvera plus de détails dans le site du MICC consacré à cette question, http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/fr/employeurs/gestion-diversite.

43 On trouvera plus de détails dans le site Internet du Conseil des relations interculturelles, http://www.conseilinterculturel.gouv.qc.ca.

Références

Akbari, A. H., 1999, « Immigrant "Quality" in Canada: More Direct Evidence of Human Capital Content, 1956-1994 », *International Migration Review*, vol. 33, n° 1.

Aleksanian, A., 2007, « Un pas vers l'emploi avec le centre d'appui aux communautés immigrantes de Bordeaux-Cartierville (CACI) », *Canadian Issues/Thèmes canadiens* (printemps).

Antonius, M., et J. E. Tadlaoui, 2003, *Que disent-ils des employés immigrants ? Perceptions des travailleurs immigrants et des services des organismes sans but lucratif par les employeurs de Montréal et des régions*, Montréal, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.

Assemblée nationale du Québec, 2006, « Présentation des modifications proposées au Code des professions », conférence de presse de M. Yvon Marcoux, ministre de la Justice, et de Mme Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, Québec, 10 mai.

Bazergui, A., 2005, *Rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger*, présenté à Mme Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Billette, A., 2005, « Les immigrants russophones à Montréal, une ou plusieurs communautés ? Étude exploratoire », mémoire présenté pour l'obtention d'une maîtrise ès arts en études urbaines, Montréal, Université du Québec INRS, Urbanisation, Culture et Société.

Birrell, B., et E. McIsaac, 2007, « L'intégration des immigrants au Canada : tenir compte de la diversité des compétences », dans *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, Paris, OCDE.

Boudarbat, B., et M. Boulet, 2007, « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique », *Choix IRPP*, vol. 13, n° 7.

Bourhis, R. Y., A. Montreuil et D. Helly, 2005, *Portrait de la discrimination au Québec : Enquête sur la diversité ethnique au Canada*, Montréal, Chaire Concordia-Université du Québec à Montréal en études ethniques.

Boyd, M., et D. Pikkov, 2005, *Gendering Migration, Livelihood and Entitlements: Migrant Women in Canada and the United States*, Genève, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social.

Bureau international du travail (BIT), 2004, *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Genève.

Carrefour BLE, 2007, « Mémoire présenté par le Carrefour BLE devant les commissaires de la Commission sur l'agriculture, l'agroalimentaire et l'alimentation du Québec », Montréal.

Centrale des syndicats du Québec (CSQ), 2007, « Pour une meilleure intégration des personnes immigrantes », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2006, « L'inclusion par l'éducation et la mobilisation », allocution de D. B. Lafrenière lors de la présentation du mémoire de la CSQ à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Québec, 24 octobre.

Chagnon, G., 2005, « Présentation du Carrefour BLE », actes du colloque de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes « Quelle immigration pour quel Québec ? Choix, défis, enjeux et perspectives », Montréal, 23 et 24 mars.

Chanoux, P., 2003, « La reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes », *Vivre ensemble*, vol. 11, n° 38.

Chicha, M.-T., 2001, « Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec : l'ambivalence du rôle de l'État québécois », *Recherches féministes*, vol. 14, n° 1.

_____, 1998, « Portrait et analyse des programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec », rapport au ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Chicha-Pontbriand, M.-T., 1989, *Discrimination systémique – Fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais Inc.

Chicha, M.-T., et E. Charest, 2006, « L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrants : l'importance d'un engagement collectif », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, ministère de l'Immigration et des communautés culturelles.

Chouakri, Y., et M. Labelle, 2004, « Réalité du financement des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé du Québec », recherche-action, Montréal, Fédération des femmes du Québec.

Chui, T., K. Tran et H. Maheux, 2007, *Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger – Recensement de 2006*, Division de la statistique sociale et autochtone, Ottawa, Statistique Canada.

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), 2007a, « Faits et chiffres 2006 – Aperçu de l'immigration : résidents permanents et temporaires », http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2006/index.asp (consulté le 1er octobre 2007).

_____, 2007b, « Rapport sur les plans et priorités 2007-2008 », Ottawa.

_____, 2006, « Rapport sur les plans et priorités 2006-2007 », Ottawa.

_____, 2005, « Rapport sur les plans et priorités 2005-2006 », Ottawa.

_____, 2004, « Rapport sur les plans et priorités 2004-2005 », Ottawa.

Collège des médecins du Québec, 2007, « Davantage d'accessibilité à des médecins pour les Québécois », communiqué de presse, 16 octobre.

Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes (CAMO-PI), 2007, *Portrait de la situation des personnes immigrantes actives salariées dans l'ensemble des secteurs d'activité économique pour la région métropolitaine de recensement de Montréal et l'île de Montréal : résultat d'une analyse statistique*, Montréal.

_____, 2006, *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes en région : une recherche exploratoire*, rapport présenté à la Direction de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Montréal.

_____, 2005, *Situation des participants au projet d'activités d'immersion professionnelles pour personnes immigrantes à Montréal (1998-1999 à 2003-2004)*, Montréal.

Comlan, F., 2006, « Bénéfices de la diversité culturelle en entreprises – Études de cas dans les entreprises québécoises », mémoire présenté pour l'obtention d'une maîtrise ès sciences en relations industrielles, Montréal, Université de Montréal.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), 2007, « Mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2006a, « Mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2006b, *Rapport d'activités et de gestion 2005-2006*, Montréal.

_____, 2003, *Après 25 ans : la Charte québécoise des droits et libertés*, Montréal.

_____, 1998, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec : Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, Montréal.

Confédération des syndicats nationaux (CSN), 2007, « Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2003, *Des milieux de travail de toutes les couleurs : apprendre à travailler ensemble*, Montréal.

Conseil de l'Union européenne, 2004, *Le programme de La Haye : renforcer la liberté, la sécurité et la justice dans l'Union européenne*, Bruxelles.

Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), 2007, « Mémoire du Conseil interprofessionnel du Québec », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2006a, *Principes en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec*, Montréal.

_____, 2006b, *Recension des bonnes pratiques en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec*, Montréal.

_____, 2006c, « La mobilité de la main-d'œuvre et la reconnaissance des acquis des personnes immigrantes dans le cadre de la consultation sur l'employabilité au Canada », mémoire présenté au Comité permanent des ressources humaines, du développement social et de la condition de la personne handicapée de la Chambre des communes du Canada.

_____, 2005, « Reconnaissance des acquis des personnes immigrantes », mémoire présenté au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes du Canada.

Cowan, A., N. Hugget et S. Parris, 2006, « Report on Diversity: Priorities, Practices and Performance in Canadian Organizations », Ottawa, Conference Board du Canada.

Crépeau, C., 2007, « Les permis restrictifs : une réponse à la pénurie d'effectifs », *L'Actualité médicale*, vol. 28, n° 27.

Drudi, G., A. Aleksanian et L. Leskaj, 2005, « Le choc discriminatoire : principal facteur de la non-participation professionnelle des personnes issues des minorités noires, particulièrement des jeunes de la seconde génération », mémoire présenté au Groupe de travail sur la pleine participation à la société québécoise des membres issus des communautés noires, Montréal, La Maisonnée.

Dumont, J.-C., et T. Liebig, 2005, « Labour Market Integration of Immigrant Women: Overview and Trends », dans *Seminar of Migrant Women and Labour Market: Diversity and Challenges*, Bruxelles, OCDE.

École Polytechnique Montréal, 2007, *Conditions particulières d'admission dans certains certificats*, Montréal.

Emploi-Québec, 2005, *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*, Montréal.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), 2007, « Les PME et l'immigration : perspectives sur les besoins de main-d'œuvre », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), 2007, « Consultation générale sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010 », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2006, « Mémoire de la FTQ portant sur une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2004, *Notre rapport de force en action – Présents sur tous les fronts*, Déclarations de politique, 27e congrès de la FTQ, Montréal, 29 novembre au 3 décembre.

_____, 1993, « Les relations interculturelles et l'action syndicale », Montréal.

Forum des politiques publiques, 2004, « Bringing Employers Into the Immigration Debate », Ottawa.

Froy, F., 2007, « De l'immigration à l'intégration : comparaison entre les pratiques locales », dans *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, Paris, OCDE.

Gazette officielle du Québec, 2007, « Projet de règlement : Avocats – Délivrance de permis spéciaux du Barreau », 139e année, n° 50 (12 décembre).

Giguère, S., 2007, « L'intégration des immigrés : trouver le bon dosage de politiques pour résoudre un problème de gouvernance », dans *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, Paris, OCDE.

Godin, J.-F., 2004, « L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996 », Direction de la population et de la recherche, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

Gouvernement du Québec, 2007, « Le plan annuel d'immigration 2008 – Vers une augmentation progressive des niveaux d'immigration », communiqué de presse, 1er novembre.

Gouvernement du Québec, 2006a, « Immigration – La sélection des travailleurs s'arrimera davantage aux besoins des employeurs des différentes régions du Québec », communiqué de presse, 13 octobre.

_____, 2006b, « Les employeurs du Québec seront sensibilisés à l'embauche de travailleurs issus de l'immigration », communiqué de presse, 6 février.

Green, A. G., et D. Green, 2004, « The goal of Canada's Immigration Policy: A Historical Perspective », *Canadian Journal of Urban Research/Revue canadienne de recherche urbaine*, vol. 13, n° 1.

Green, D., et C. Worswick, 2004, « Immigrants Earnings Profiles in the Presence of Human Capital Investment: Measuring Cohort and Macro Effects », rapport de recherche, Université de la Colombie-Britannique.

Hachimi Alaoui, M., 2001, « "Exilés" ou "Immigrés" ? Regards croisés sur les Algériens en France et au Québec », *Confluences Méditerranée*, n° 39 (automne).

Hou, F., et G. Picot, 2003, *Enclaves de minorités visibles dans les quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants*, Direction des études analytiques, n° 11F0019, Ottawa, Statistique Canada.

Hounzangbé, F., 2004, « Rôle et responsabilité du Québec : Immigration et intégration, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration », présentation effectuée à la 7e conférence nationale Metropolis, Montréal, 25-28 mars.

Hum, D., et W. Simpson, 1998, « Possibilités salariales pour les minorités visibles au Canada », Série des documents de recherche – Revenu, n° 75F0002M, Ottawa, Statistique Canada.

Jackson, A., 2002, « Le travail vaut-il la peine pour les travailleurs et les travailleuses de couleur ? », rap-

port de recherche n° 18, Congrès du travail du Canada, Ottawa.

Khan, C., 2006, « "L'angle mort" – Racisme et discrimination au travail », *Nos diverses cités*, vol. 2 (été).

La Maisonnée, 2006, « Le choc discriminatoire : analyse, manifestations et impacts sur la pleine participation à la société des Québécoises et des Québécois issus de l'immigration, particulièrement des jeunes de la seconde génération », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Lefebvre, G., 2004, « Présentation du président de l'Ordre des ingénieurs du Québec », *La Tribune*, Sherbrooke, 3 juin.

Lévesque, G., 2006, « Estimation de l'évolution de l'effectif de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec de 2006-2007 à 2015-2016 », Service de la recherche, Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec, Montréal.

Li, P. S., 2001, « The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials », *Canadian Public Policy/Analyse de politiques*, vol. 27, n° 1.

_____, 2000, « La diversité culturelle au Canada : la construction sociale des différences raciales », rapport de recherche, ministère de la Justice du Canada, Ottawa.

Maraj, D. I., 1996, « Non-accreditation: Its Impact on Foreign Educated Immigrant Professionals », mémoire présenté pour l'obtention d'une maîtrise, Université de Toronto.

Mata, F., 1999, « The Non-Accreditation of Immigrant Professionals in Canada: Societal Dimensions of the Problem », Programme du multiculturalisme, Ottawa, ministère du Patrimoine canadien.

Matthews, L., 1996, « Étude sur les producteurs de comportements racistes lors de l'insertion à l'emploi des jeunes travailleurs de 15 à 29 ans. Volet 1 (Le cas des jeunes Québécois d'origine haïtienne) ; Volet 2 (Six groupes ethniques minoritaires visibles) », rapport de recherche de l'Indice Marketing pour le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Montréal.

McDade, K., 1988, *Barriers to Recognition of the Credentials of Immigrants in Canada*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), 2005a, *Plan stratégique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 2005-2008*, Québec.

_____, 2005b, *État de la formation de base des adultes au Québec*, Québec.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), 2007, *Rapport annuel de gestion 2006-2007*, Québec.

_____, 2005, *Évaluation des projets pilotes Québec pluriel destinés aux jeunes de communautés culturelles et de minorités visibles*, Québec.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), 2007a, *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, document de consultation, Québec.

_____, 2007b, « Allocution de madame Yolande James, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, lors du dévoilement du Plan d'immigration du Québec pour l'année 2008 auprès des représentants des médias », Québec, 1er novembre.

_____, 2007c, *Rapport annuel de gestion 2006-2007*, Québec.

_____, 2007c, « Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires », Montréal.

_____, 2007d, « Reconnaissance des compétences acquises à l'étranger – Des projets concrets pour faciliter l'admission des professionnels immigrants dans le secteur de la santé », communiqué de presse, 14 juin.

_____, 2007e, *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2008*, Québec.

_____, 2007f, « L'immigration au Québec : partage des responsabilités Québec-Canada – Statuts des personnes se trouvant au Québec – catégories d'immigration », Québec.

_____, 2006a, « Liste des domaines de formation de 2006 », Québec.

_____, 2006b, « Répertoire des organismes partenaires du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles », Québec.

_____, 2006c, *Plan d'immigration du Québec pour l'année 2007*, Québec.

_____, 2005a, *Guide des procédures d'immigration, Composante 5 – Manuel de référence*, Québec.

_____, 2005b, « Allocution de Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, dans le cadre de l'étude des crédits budgétaires du ministère, à la Commission de la culture », Québec, 27 mai.

_____, 2005c, « Fiche 2 – Utilité et limites de l'Évaluation comparative », Québec.

_____, 2005d, « Fiche thématique sur le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) », Québec.

Ministère des Finances du Québec, 2007, *Plan budgétaire 2007-2008 du Gouvernement du Québec*, Québec.

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), 2004a, *Des valeurs partagées, des intérêts communs – Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec*, Direction des Affaires publiques et des communications, Québec.

_____, 2004b, « Fiche thématique sur l'entente interministérielle pour favoriser l'intégration au travail des immigrants et des personnes appartenant aux minorités visibles », Québec.

_____, 2003a, « Session d'information – Réalités socio-économiques du marché du travail », documents des participants (4 fascicules), Québec.

_____, 2003b, « Immigrants gens d'affaires : Choisissez le Québec ! », Québec, 5e édition.

Moss, P., et C. Tilly, 2001, *Stories Employers Tell: Race, Skill and Hiring in America*, New York, Russell Sage Foundation.

_____, 1996, « "Soft" Skills and Race: An Investigation of Black Men's Employment Problems », *Work and Occupations*, vol. 23, n° 3.

Office des professions du Québec (OPQ), 2004, « Mémoire présenté au groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés », Montréal.

Ordre des dentistes du Québec (ODQ), 2007, « Consultation générale sur la planification de l'immigration au Québec 2008-2010 », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), 2004, « Les infirmières formées à l'étranger et l'accès à la profession au Québec », mémoire présenté au groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Montréal.

Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec (OOAQ), 2006, *Rapport annuel de gestion 2005-2006*, Montréal.

Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ), 2007, « Mémoire à la Commission de la culture relativement à la planification de l'immigration Québec pour la période 2008-2010 », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2007a, *Perspectives des migrations internationales*, Paris, SOPEMI.

_____, 2007b, *Jobs for Immigrants (Volume 1) – Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden*, Paris.

_____, 2007c, *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial*, programme Local Economic and Employment Development, Paris.

_____, 2003, « Migration internationale : contexte économique et implications », dans *Études économiques de l'OCDE : Canada*, section III, Paris.

Parant, M., 2001, *Les politiques d'immigration du Canada : stratégies, enjeux et perspectives*, Paris, Les Études du Centre d'études et de recherches internationales.

Parent, D., et C. Worswick, 2004, « Qualifications et immigration : réforme de la grille d'admission du Québec et composition de la population d'immigrants s'établissant au Québec », rapport de projet, Montréal, Centre interuniversitaire de recherche et d'analyse des organisations.

Pendakur, K., et R. Pendakur, 2002, « Colour my World: Have Earnings Gaps for Canadian-Born Ethnic Minorities Changed Over Time ? », *Industrial Relations/Relations industrielles*, vol. 28, n° 4.

Piché, V., J. Renaud et L. Gingras, 2002, « L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale », *Population*, vol. 57, n° 1.

Picot, G., et F. Hou, 2003, *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, n° 11F0019MIF2003198, Ottawa, Statistique Canada.

Picot, G., et A. Sweetman, 2005, *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : mise à jour 2005*, Direction des recherches analytiques, documents de recherche, n° 11F0019MIF2005262, Ottawa, Statistique Canada.

Pratte, A., 2007, « Immigration : un faux-fuyant », *La Presse*, Montréal, 17 août.

Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE), 2004, *La typologie des pratiques*, Montréal.

Reitz, J. G., 2001, « Immigrant Success in the Knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970-1995 », *Journal of Social Issues*, vol. 57, n° 3.

_____, 1998, *Warmth of the Welcome: The Social Causes of Economic Success for Immigrants in Different Nations and Cities*, Boulder (Colorado), Westview Press.

Reitz, J. G., et R. Banerjee, 2007, « Racial Inequality, Social Cohesion and Policy Issues in Canada », dans *The Art of the State, Volume III: Belonging ? Diversity, Recognition and Shared Citizenship in Canada*, K. Banting, T. J. Courchene et F. L. Seidle (dir.), Montréal, Institut de recherche en politiques publiques.

Renaud, J., et L. Martin, 2006, « Origines nationales et marché du travail : étude de la présence en emploi des travailleurs sélectionnés », communication présentée au 74e congrès de l'ACFAS, Montréal, 16 mai.

Roboam, L., 2006, « Intégration des immigrants – Terre d'écueils », *Magazine Jobboom*, vol. 7, n° 9.

Saint-Hilaire, M., 2005, « Je ne suis pas celle que vous croyez », *Gazette des femmes*, mars-avril.

Salaff, J., et A. Greve, 2003, « Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada », *International Journal of Population Geography*, vol. 9.

Savard, M., 2007, « Les projets québécois visant à faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés », *Canadian Issues/Thèmes canadiens* (printemps).

Schellenberg, G., 2004, *Les immigrants dans les régions métropolitaines de recensement au Canada*, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, n° 89613MIF, Ottawa, Statistique Canada.

Schellenberg, G., et H. Maheux, 2007, « Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada », *Tendances sociales canadiennes*, édition spéciale, n° 11008, Ottawa, Statistique Canada.

Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SOCAIS), 2006, *État de situation de l'intervention gouvernementale en matière d'action communautaire – Édition 2005-2006*, Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Secrétariat du Conseil du trésor, 2007, *L'effectif de la fonction publique du Québec 2005-2006 – Analyse comparative des cinq dernières années*, Québec.

Statistique Canada, 2006, *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions – 2001-2017*, n° 91541XIF, Ottawa.

_____, 2003a, *Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: A Regional Perspective of the Labour Market Experiences*, n° 89616XIE, Ottawa.

_____, 2003b, « Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution – Recensement de 2001 », série « Analyses », n° 96F0030XIF2001008, Ottawa.

_____, 2003c, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : perspectives régionales des expériences du marché du travail*, n° 89616XIF, Ottawa.

_____, 2001a, « Recensement 2001 », n° 97F0012XCB1002, Ottawa.

_____, 2001b, « Recensement 2001 », n° 97F0009XCB01041, Ottawa.

_____, 2001c, « Recensement 2001 », n° 97F0020XCB01044, Ottawa.

Sweetman, A., 2005, « Canada », dans *Immigration as a Labour Market Strategy: European and North American Perspectives*, J. Niessen et Y. Schibel (dir.), Bruxelles, Migration Policy Group.

Swidinsky, R., et M. Swidinsky, 2002, « The Relative Earnings of Visible Minorities in Canada: New Evidence from the 1996 Census », *Industrial Relations/Relations industrielles*, vol. 57, n° 4.

Symons, G. L., 2002, « The State and Ethnic Diversity: Structural and Discursive Change in Quebec's Ministère d'Immigration », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, vol. 34, n° 3.

Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ), 2007, « Mémoire du Syndicat des professeurs de l'État du Québec », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2006, « Mémoire rélatif à la politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), 2007a, « Un budget hostile à l'intégration des immigrants », communiqué de presse, 24 mai.

_____, 2007b, « L'immigration et l'intégration au Québec : trop peu et bien tard, il faut agir ! », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2006, « Lettre ouverte au Premier ministre du Québec sur la situation de l'intégration de la population immigrante au Québec », http://www.tcri.qc.ca/lettres.html (consulté le 1er octobre 2007).

_____, 2002, « Cap sur l'intégration – Plate-forme commune aux organismes », Montréal.

Ville de Montréal, 2006, « Mémoire de la Ville de Montréal présenté à la Commission de la culture en vue d'une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination », présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

_____, 2005, « Plan d'action 2005-2006 : Activités visant l'amélioration des relations interculturelles et l'insertion en emploi », Montréal.

Young, M., 2004, « L'immigration : l'Accord Canada-Québec », Service d'information et de recherche parlementaires, Ottawa, Bibliothèque du Parlement.

Zietsma, D., 2007, *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, Document analytique, n° 71606XIF2007001, Ottawa, Statistique Canada.

Publications

Politique de l'immigration/ Immigration and Refugee Policy

Études publiées/Studies Published

« Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique »
Brahim Boudarbat et Maude Boulet
Choix IRPP, vol. 13, n° 7 (novembre 2007).

"Making the Connections: Ottawa's Role in Immigrant Employment"
Naomi Alboim and Elizabeth McIsaac
IRPP Choices, Vol. 13, no. 3 (May 2007)

"Controlling Irregular Migration in Canada: Reconciling Security Concerns with Human Rights Protection"
François Crépeau and Delphine Nakache
IRPP Choices, Vol. 12, no. 1 (February 2006)

"The Discounting of Immigrants' Skills in Canada: Evidence and Policy Recommendations"
Naomi Alboim, Ross Finnie and Ronald Meng
IRPP Choices, Vol. 11, no. 2 (February 2005)

"Tapping Immigrants' Skills: New Directions for Canadian Immigration Policy in the Knowledge Economy"
Jeffrey G. Reitz
IRPP Choices, Vol. 11, no. 1 (January 2005)

"Beyond Harmonization: How US Immigration Rules Would Have Worked in Canada"
Alan G. Green
Policy Matters, Vol. 5, no. 4 (July 2004)

"Economic Integration and Security: New Key Factors in Managing International Migration"
Hélène Pellerin
Choices, Vol. 10, no. 6 (July 2004)

« Intégration économique et sécurité : nouveaux facteurs déterminants de la gestion de la migration internationale »
Choix, vol. 10, n° 3 (avril 2004)

IRPP

L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux

par Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest

Recent statistics paint a rather bleak portrait of the situation of immigrants in the labour market in Montreal and, more generally, in Quebec. The figures show that, despite the fact Quebec welcomes highly qualified immigrants, many of them find themselves unemployed or holding down jobs that do not match their skill or education levels. Thus, in 2006, the unemployment rate among immigrants who had been in Quebec for less than five years (17.8 percent) was almost three times higher than it was for people born in Canada (6.38 percent).

The purpose of this study is to examine the nature and impact of the various policies and programs aimed at integrating immigrants into Montreal's labour market. The authors of the study, Marie-Thérèse Chicha and Éric Charest, begin by looking at the situation of immigrants, based on statistical indicators of their participation in the workforce. The statistics show that immigrants are less successful at entering the labour market than people born in Quebec, despite the fact that a majority of them are selected for admission to the province on the basis of their professional skills and ability to adapt. Numerous complex factors, involving many different players, account for this inequality. While each of these obstacles, taken on its own, can appear insurmountable to some immigrants, multiple obstacles, when they accumulate – as they often do – constitute a barrier that cannot easily be overcome. In light of this, the authors question the real impact of the policies that have been implemented to remedy this situation.

After describing the institutional framework of Quebec's immigration system, as well as the administrative framework of its labour market integration policies, Chicha and Charest look at employment policies and programs aimed at immigrants or affecting ...eir integration. They note that although there are numerous policies and programs to help immigrants at various stages of their integration into the workforce, the impact of these programs is severely limited, for three reasons.

First, the policies and programs lack coherence in terms of their design and management. This is because responsibility for them falls to a variety of players, each with its own distinct, sometimes conflicting, priorities. This disjointedness conflicts with the reality on the ground, which has shown that integrating immigrants into the workforce is a long, arduous process that is ridden with obstacles and thus requires coherent, coordinated and sustained programs.

Summary

Then, say the authors, the implicit assumption behind the policy aimed at integrating immigrants into the job market – that the current problems are attributable to the inability of the labour supply to adapt to market conditions – imposes a considerable limitation on the policies and programs in this area. Employers, who play a crucial role in integrating workers into the job market, are still reluctant to offer immigrants skilled, long-term employment. Consequently, acting to improve the labour supply, without simultaneously and with the same determination acting on employers' demand for labour, threatens to undermine a number of promising initiatives.

Finally, the authors note that underfunding severely limits access to the most effective programs available (such as bridge training programs and internships/worker-trainee programs) and leads to the introduction of over-restrictive eligibility criteria. Budgetary constraints appear to be the major factor determining government choices when it comes to immigration and integration policies. As such, the type as well as the number of French language programs and of training programs to support foreign credential recognition clearly depends on budgetary ceilings. While the flow of immigrants now exceeds 45,000 people annually, only a very small number can get access to these programs, and for only a limited time. The result is a considerable waste of human capital, in addition to the personal and social costs.

To remedy this situation, the authors recommend several significant changes:

- Improve policy coordination by setting up an independent agency that would help to coordinate all the policies.
- Significantly increase public funding for integration policies to ensure that community organizations – key players in the implementation of job-integration programs for immigrants – have access to stable, ongoing funding.
- Take more effective action to fight job discrimination within the framework of the Quebec Charter of Human Rights and Freedoms, and ensure that employment equity programs are actively applied in the public, semi-public and private sectors.
- Rapidly increase the number of programs that have proved effective, such as bridge training programs and internships/worker-trainee programs, and increase access to them. These programs are important because they prevent professional downgrading of immigrants.

Résumé

Les données statistiques les plus récentes tracent un portrait plutôt problématique de la situation des immigrés sur le marché du travail à Montréal et, de façon plus générale, au Québec. Ces chiffres montrent que, même si le Québec accueille des immigrés très qualifiés, un grand nombre d'entre eux se retrouvent au chômage ou occupent un emploi qui ne correspond pas à leur niveau d'éducation ou à leurs compétences. Ainsi, en 2006, le taux de chômage (17,8 p. 100) chez les immigrés arrivés il y a moins de cinq ans au Québec était près de trois fois supérieur à celui que l'on observait dans la population née au Canada (6,38 p. 100).

Cette étude a pour objectif d'examiner la nature et la portée de l'éventail des politiques et des programmes qui visent l'intégration des immigrés au marché du travail à Montréal. Les auteurs, Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest, débutent en faisant un examen de la situation des immigrés à partir d'indicateurs statistiques de leur participation au marché du travail. Cet examen met en évidence le fait que les immigrés réussissent moins bien leur intégration en emploi que les personnes nées au Québec, en dépit du fait que la majorité d'entre eux soient sélectionnés en fonction de leurs compétences professionnelles et de leur capacité d'adaptation. L'analyse indique que les facteurs qui expliquent cette inégalité sont nombreux et complexes, et qu'ils relèvent de la responsabilité de divers acteurs. Si chacun de ces obstacles en lui-même paraît insurmontable pour certains immigrés, leur cumul – une situation que l'on observe très souvent – constitue un mur difficile à franchir. Les auteurs s'interrogent donc sur les politiques mises en œuvre pour remédier à cette situation, et sur la portée réelle de celles-ci.

Après avoir décrit le cadre institutionnel de l'immigration au Québec, ainsi que le cadre administratif de la politique d'intégration en emploi, les chercheurs examinent les politiques et les programmes du marché du travail destinés aux immigrés ou ayant un effet important sur leur intégration. Ils constatent que les politiques et les programmes qui, au Québec, visent à aider les immigrés, à diverses étapes de leur intégration au marché du travail, sont nombreux, mais que trois de leurs caractéristiques en limitent significativement la portée.

D'abord, les auteurs soulignent que ces politiques et programmes sont fragmentés sur le plan tant de leur conception que de leur gestion, puisque divers acteurs ayant des priorités distinctes ou parfois antagonistes en sont responsables. Cette fragmentation s'inscrit en contradiction avec la réalité, qui nous montre que l'intégration des immigrés au marché du travail est le fruit d'un cheminement long, difficile et semé d'embûches, qui exige cohérence, synchronisation et continuité dans les interventions.

Ensuite, les auteurs font remarquer que l'hypothèse implicite qui sous-tend la politique d'intégration en emploi des immigrés – selon laquelle les problèmes actuels sont attribuables principalement à l'inadaptation de l'offre de travail – pose une limite importante aux politiques et aux programmes dans ce domaine. Les employeurs, qui ont un rôle crucial à jouer dans l'intégration au marché du travail, hésitent encore à offrir aux immigrés des emplois qualifiés et durables. En conséquence, agir sur l'offre de travail, sans agir simultanément et avec la même détermination sur la demande de travail des employeurs, risque de vouer à un demi-échec plusieurs initiatives intéressantes.

Enfin, les auteurs relèvent que le sous-financement des programmes entraîne un sévère contingentement de ceux qui sont les plus efficaces (par exemple, les programmes de formation en emploi et les stages), ainsi que l'instauration de critères d'admissibilité trop restrictifs. Selon les chercheurs, les restrictions budgétaires semblent constituer le déterminant majeur des choix gouvernementaux en matière de politiques d'immigration et d'intégration. Ainsi, les modalités et le nombre de programmes de francisation et de formations d'appoint liées à la reconnaissance des diplômes étrangers dépendent clairement de plafonds budgétaires. Alors que le flux d'immigrés dépasse 45 000 personnes par an, seul un très petit nombre peut avoir accès à ces programmes, et ce, pour une durée limitée. Le gaspillage de capital humain qui en résulte, ainsi que les coûts personnels et sociaux qui y sont associés, sont donc très élevés.

Afin de remédier à cette situation, les auteurs recommandent un certain nombre de changements importants.

- Une meilleure coordination des politiques, pour en garantir la cohérence, notamment par l'instauration d'une agence indépendante qui aurait un rôle actif dans la coordination de l'ensemble des politiques.
- Une augmentation sensible du financement de la politique d'intégration pour assurer des ressources stables et continues aux organismes communautaires, qui sont des acteurs clés dans la mise en place des programmes d'intégration en emploi des immigrés.
- Une lutte plus efficace contre la discrimination en emploi dans le cadre de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec, et une application réelle des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les secteurs public, parapublic et privé.
- Une augmentation rapide du nombre d'initiatives efficaces, soit les formations d'appoint et les stages, et du nombre de participants qui y ont accès. Ces programmes sont importants, parce qu'ils permettent d'éviter le déclassement professionnel des immigrés.